Summaries of Appeal Board Decisions

Volumes 1 to 7
(1979-1986)

Résumés de Décisions des comités d'appel

Volumes 1 à 7
(1979-1986)

Public Service Commission of Canada
Appeals and Investigations Branch

Commission de la Fonction publique du Canada
Direction générale des appels et enquêtes

Canada

FOREWORD

"Summaries of Appeal Board Decisions" is a two-volume publication of summaries for all cases which appear in "Appeal Board Decisions" from Volume 1, Number 1 to Volume 7, Number 4. The order in which summaries appear in this publication is by subject. In several instances, the summaries and the decisions to which they relate should be read in conjunction with case law established subsequently to the decisions having been issued. Footnotes to that effect have been indicated in this publication where considered to be applicable.

Appeals Directorate

AVANT-PROPOS

"Résumés de Décisions des comités d'appel" est une publication en deux volumes des résumés de toutes les causes qui paraissent dans "Décisions des comités d'appel" du volume 1, numéro 1 au volume 7, numéro 4. Dans cette publication, les résumés paraissent selon l'ordre des sujets. Dans plusieurs cas, il faudrait tenir compte de la jurisprudence qui a été établie après que les décisions ont été rendues. A ce sujet, des notes en bas de page ont été indiquées dans cette publication lorsque cela fut jugé pertinent.

La Direction des appels

TABLE OF CONTENTS*

I Index of Parties

II Decisions

III Analytical Index

1. JURISDICTION AND PROCEEDINGS OF APPEAL BOARD

- 1.1 Right of Appeal
- 1.2 Competence of Appeal Board
- 1.3 Conduct of Appeal Board Inquiry
- 1.4 Res judicata
- 1.5 Disclosure

2. CONDUCT OF SELECTION PROCESS

- 2.1 Notice of Competition
- 2.2 Area of Competition
- 2.3 Preliminary Screening of Candidates
- 2.4 Competence of Selection Board
- 2.5 Assessment of Candidates
  - 2.5(a) Selection Tools and Rating Procedures
  - 2.5(b) Adequacy of Interviews and Examinations
  - 2.5(c) Language of Interviews and Examinations
  - 2.5(d) Conditions under which Examinations Held
  - 2.5(e) Assessment of Experience
  - 2.5(f) Assessment of Knowledge
  - 2.5(g) Assessment of Abilities
  - 2.5(h) Assessment of Personal Suitability and Potential for Effectiveness
  - 2.5(i) Use of Performance Evaluation Reports
  - 2.5(j) Assessment of Language Proficiency
  - 2.5(k) Selection Board's Conclusions
  - 2.5(l) Selection Standards
  - 2.5(m) Failure to Assess Candidates
- 2.6 Allegations of Bias and Discrimination
- 2.7 Selection of Prospective Candidates through Inventory Identification
- 2.8 Selections for Acting Appointments
- 2.9 Establishment of Eligible Lists
- 2.10 Opinion of the Public Service Commission
- 2.11 Establishment of Qualifications

* Each publication of Appeal Board Decisions updates the Table of Contents and the Indices of the previous one.

TABLE DES MATIÈRES*

I Index des parties

II Les décisions

III Index analytique

1. COMPÉTENCE ET PROCÉDURE DU COMITÉ D'APPEL

- 1.1 Droit d'appel
- 1.2 Compétence du comité d'appel
- 1.3 Audition d'un appel
- 1.4 Res judicata
- 1.5 Divulgation

2. PROCÉDURE DE SÉLECTION

- 2.1 Avis de concours
- 2.2 Région du concours
- 2.3 Examen préliminaire des candidats
- 2.4 Autorité du jury de sélection
- 2.5 Évaluation des candidats
  - 2.5(a) Critères de sélection et procédures de cotation
  - 2.5(b) Suffisance des entrevues et des évaluations
  - 2.5(c) Langue de l'entrevue et de l'évaluation des candidats
  - 2.5(d) Conditions dans lesquelles se déroule l'entrevue
  - 2.5(e) Évaluation de l'expérience
  - 2.5(f) Évaluation des connaissances
  - 2.5(g) Évaluation des capacités
  - 2.5(h) Évaluation des qualités personnelles et des possibilités de rendement
  - 2.5(i) Recours aux évaluations de rendement
  - 2.5(j) Évaluation de la connaissance des langues officielles
  - 2.5(k) Conclusions du jury de sélection
  - 2.5(l) Normes de sélection
  - 2.5(m) Absence d'évaluation des candidats
- 2.6 Allégations portant sur la discrimination ou le parti pris
- 2.7 Utilisation d'un répertoire pour la sélection de candidats éventuels
- 2.8 Nominations intérimaires
- 2.9 Confection de la liste d'admissibilité
- 2.10 Avis de la Commission de la Fonction publique
- 2.11 Détermination des qualités requises

* Chaque nouvelle parution des Décisions des comités d'appel met à jour la table des matières et les index des numéros précédents.

3. RELEASE AND APPOINTMENT TO LOWER POSITION

3.1 Incompetence

3.1(a) Unsatisfactory Work Performance
3.1(b) Lack of Personal Suitability
3.1(c) Standards
3.1(d) Training Program

3.2 Incapacity

3.2(a) Physical Incapacity Resulting in Excessive Absenteeism
3.2(b) Physical Incapacity Due to Alcoholism or Drugs
3.2(c) Physical Incapacity Due to General Ill Health
3.2(d) Physical Incapacity Due to Injury on Duty
3.2(e) Physical Incapacity Due to Incarceration
3.2(f) Mental Incapacity
3.2(g) Other Reasons

3. RENVOI ET RÉTROGRADATION

3.1 Incompétence

3.1(a) Rendement insatisfaisant
3.1(b) Manque de qualités personnelles
3.1(c) Normes
3.1(d) Programme de formation

3.2 Incapacité

3.2(a) Incapacité physique entraînant des absences trop nombreuses
3.2(b) Incapacité physique causée par l'alcoolisme ou l'usage de drogues
3.2(c) Incapacité physique causée par un mauvais état de santé général
3.2(d) Incapacité physique causée par un accident de travail
3.2(e) Incapacité physique résultant d'un emprisonnement
3.2(f) Incapacité mentale
3.2(g) Autres motifs

INDEX OF PARTIES

Note: The references in the analytical index should be read as follows:
EXAMPLE [3-1] 3.2(a)-5
[3-1] represents vol. and no. of publication
3.2(a) represents subject matter according to the Table of Contents
-5 represents number of cases reported

Albert v. Department of Indian Affairs and Northern Development	[3-2] 3.1(b)-1 3.2(a)-6
Aldworth v. Canada Employment and Immigration Commission	[4-2] 1.1-43
Allard v. Canada Employment and Immigration Commission	[7-3] 2.2-23
Allen v. Department of National Health and Welfare	[3-1] 2.5(b)-7
Almond v. Canada Employment and Immigration Commission	[1-1] 2.8-4
Andreas v. Department of Public Works	[2-3] 2.5(b)-5i
Appleby v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[3-4] 2.5(f)-12
Ash v. Department of National Defence	[6-2] 2.5(d)-13
Audet v. Department of National Defence	[7-2] 1.5-1
Austin v. Department of Public Works	[7-4] 1.1-78
Ballard v. Post Office Department	[3-2] 2.5(a)-25
Baptiste v. Public Service Commission	[3-2] 2.3-12
Baribeault v. Department of the Environment	[3-3] 1.1-33
Barron v. Department of Fisheries and Oceans	[6-4] 2.5(h)-8
Barsky v. the Correctional Service of Canada	[4-4] 2.2-14
Beauchemin et al. v. Department of Agriculture	[3-3] 1.3-5
Beaumont v. Canada Employment and Immigration Commission	[4-4] 2.8-16
Bekkema v. Department of National Defence	[2-3] 2.5(h)-6
Bélisle et al. v. Department of Supply and Services	[7-3] 2.9-9
Bennett v. Department of Indian Affairs and Northern Development	[3-2] 2.5(a)-24
Bergeron v. the Correctional Service of Canada	[7-2] 3.2(f)-5
Bergeron v. Department of National Revenue (Taxation)	[3-3] 2.5(a)-33

INDEX DES PARTIES

Nota: Explication des renvois de l'index à partir de l'exemple qui suit:
[3-1] 3.2(a)-5
[3-1] indiquant le volume et le numéro de la publication
3.2(a) indiquant le sujet traité selon la table des matières
-5 indiquant le nombre de causes déjà publiées sur le même sujet

Albert c. ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	[3-2] 3.1(b)-1 3.2(a)-6
Aldworth c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[4-2] 1.1-43
Allard c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[7-3] 2.2-23
Allen c. ministère de la Santé nationale et du Bien-être social	[3-1] 2.5(b)-7
Almond c. Commission de de l'emploi et de l'immigration du Canada	[1-1] 2.8-4
Andreas c. ministère des Travaux publics	[2-3] 2.5(b)-5i
Appleby c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[3-4] 2.5(f)-12
Ash c. ministère de la Défense nationale	[6-2] 2.5(d)-13
Audet c. ministère de la Défense nationale	[7-2] 1.5-1
Austin c. ministère des Travaux publics	[7-4] 1.1-78
Ballard c. ministère des Postes	[3-2] 2.5(a)-25
Baptiste c. Commission de la Fonction publique	[3-2] 2.3-12
Baribeault c. ministère de l'Environnement	[3-3] 1.1-33
Barron c. ministère des Pêches et des Océans	[6-4] 2.5(h)-8
Barsky c. le Service correctionnel du Canada	[4-4] 2.2-14
Beauchemin et al. c. ministère de l'Agriculture	[3-3] 1.3-5
Beaumont c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[4-4] 2.8-16
Bekkema c. ministère de la Défense nationale	[2-3] 2.5(h)-6
Bélisle c. ministère des Approvisionnements et Services	[7-3] 2.9-9
Bennett c. ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	[3-2] 2.5(a)-24
Bergeron c. le Service correctionnel du Canada	[7-2] 3.2(f)-5
Bergeron c. ministère du Revenu national (Impôt)	[3-3] 2.5(a)-33

Bernard v. Canada Employment and Immigration Commission	[7-2] 2.2-21
Billard v. Department of the Environment	[5-2] 2.5(a)-54
Bissonnette v. Post Office Department	[1-2] 3.2(a)-3
Blackwood v. Canada Employment and Immigration Commission	[6-4] 2.2-20
Blair v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[3-2] 1.1-32
Blakney v. Department of Agriculture	[7-2] 2.3-26
Boivin v. Canada Employment and Immigration Commission	[3-4] 1.1-38
Bokhari v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[7-3] 2.6-29
Bonnah v. Post Office Department	[3-3] 2.5(a)-32
Bordeleau v. Canada Employment and Immigration Commission	[4-1] 2.5(f)-13
Bouchard v. Canada Employment and Immigration Commission	[5-2] 2.8-19
Boulet v. Department of National Defence	[4-1] 2.5(1)-2
Boulet v. Department of Transport	[6-3] 1.3-9
Bourdeau v. Department of National Defence	[1-2] 3.1(c)-1
Bourget v. Department of Transport	[4-3] 2.6-20
Bourke v. Department of the Environment	[2-4] 2.8-7
Bowes et al. v. Public Service Commission	[5-4] 2.5(m)-1
Boys v. Treasury Board of Canada	[4-2] 2.3-17
Brault v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[4-2] 2.5(a)-44
Brault et al. v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[4-4] 1.1-46
Brault v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[7-2] 1.2-9
Brault v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[7-2] 2.5(m)-3
Brett v. Department of Transport	[3-2] 2.3-13
Brezzi v. Department of Transport	[4-3] 2.5(a)-48
Brodeur v. Department of Transport	[5-2] 2.8-18
Brown v. Department of the Environment	[4-1] 2.5(g)-8
Buist v. Department of National Defence	[3-3] 2.5(a)-31
Burns v. Department of External Affairs	[5-2] 2.2-16
Cabana v. Canadian International Development Agency	[4-1] 2.5(a)-39

Bernard c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[7-1] 2.2-21
Billard c. ministère de l'Environnement	[5-2] 2.5(a)-54
Bissonnette c. ministère des Postes	[1-2] 3.2(a)-3
Blackwood c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[6-4] 2.2-20
Blair c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[3-2] 1.1-32
Blakney c. ministère de l'Agriculture	[7-2] 2.3-26
Boivin c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[3-4] 1.1-38
Bokhari c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[7-3] 2.6-29
Bonnah c. ministère des Postes	[3-3] 2.5(a)-32
Bordeleau c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[4-1] 2.5(f)-13
Bouchard c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[5-2] 2.8-19
Boulet c. ministère de la Défense nationale	[4-1] 2.5(1)-2
Boulet c. ministère des Transports	[6-3] 1.3-9
Bourdeau c. ministère de la Défense nationale	[1-2] 3.1(c)-1
Bourget c. ministère des Transports	[4-3] 2.6-20
Bourke c. ministère de l'Environnement	[2-4] 2.8-7
Bowes et al. c. Commission de la Fonction publique	[5-4] 2.5(m)-1
Boys c. Conseil du Trésor du Canada	[4-2] 2.3-17
Brault c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[4-2] 2.5(a)-44
Brault et al. c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[4-4] 1.1-46
Brault c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[7-2] 1.2-9
Brault c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[7-2] 2.5(m)-3
Brett c. ministère des Transports	[3-2] 2.3-13
Brezzi c. ministère des Transports	[4-3] 2.5(a)-48
Brodeur c. ministère des Transports	[5-2] 2.8-18
Brown c. ministère de l'Environnement	[4-1] 2.5(g)-8
Buist c. ministère de la Défense nationale	[3-3] 2.5(a)-31
Burns c. ministère des Affaires extérieures	[5-2] 2.2-16
Cabana c. Agence canadienne de développement international	[4-1] 2.5(a)-39

Caldwell v. Department of Public Works	[5-1] 2.5(d)-6
Campbell v. Department of National Revenue (Taxation)	[2-2] 2.5(a)-22
Caravan v. Department of Agriculture	[7-3] 2.3-28
Cardinal v. Department of the Environment	[2-4] 2.10-1
Cartwright v. Post Office Department	[3-1] 2.8-11
Case v. Department of Agriculture	[5-4] 1.1-59
Case v. Department of Agriculture	[5-4] 3.2(c)-5
Catellier v. Department of Public Works	[5-2] 2.5(k)-7
Caya v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[5-2] 2.5(a)-53
Chaikosky v. Department of National Revenue (Taxation)	[6-2] 1.1-64
Champagne v. Royal Canadian Mounted Police	[1-1] 2.8-2
Chantelois v. the Correctional Service of Canada	[2-3] 2.6-11
Chaperon v. Department of Agriculture	[6-4] 2.6-27
Charbonneau v. Canada Employment and Immigration Commission	[3-4] 2.5(a)-36
Chevali v. Department of Indian Affairs and Northern Development	[2-1] 2.6-7
Choquette v. Department of National Revenue (Taxation)	[3-4] 1.3-6
Ciampa v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[3-2] 1.1-30
Clark v. Department of Transport	[1-1] 1.1-13
Clements v. Department of Transport	[4-3] 2.5(a)-47
Coe et al. v. Department of the Environment	[4-4] 2.5(a)-50
Cole v. Department of External Affairs	[7-1] 1.2-8
Collins v. Post Office Department	[2-3] 3.2(a)-4
Comber v. Public Service Commission	[5-1] 1.1-49
Connors v. Canada Employment and Immigration Commission	[5-3] 2.1-17
Corbett v. Department of National Defence	[7-1] 2.6-28
Corriveau v. Department of Supply and Services	[4-1] 2.2-12
Côté v. Department of Employment and Immigration	[2-2] 2.5(a)-21
Couri v. Post Office Department	[3-3] 1.1-34
Couture v. Department of National Defence	[4-4] 3.2(g)-1
Creaser v. Department of Transport	[3-3] 2.5(b)-9

Caldwell c. ministère des Travaux publics	[5-1] 2.5(d)-6
Campbell c. ministère du Revenu national (Impôt)	[2-2] 2.5(a)-22
Caravan c. ministère de l'Agriculture	[7-3] 2.3-28
Cardinal c. ministère de l'Environnement	[2-4] 2.10-1
Cartwright c. ministère des Postes	[3-1] 2.8-11
Case c. ministère de l'Agriculture	[5-4] 1.1-59
Case c. ministère de l'Agriculture	[5-4] 3.2(c)-5
Catellier c. ministère des Travaux publics	[5-2] 2.5(k)-7
Caya c. ministère du revenu national (Douanes et Accise)	[5-2] 2.5(a)-53
Chaikosky c. ministère du Revenu national (Impôt)	[6-2] 1.1-64
Champagne c. la Gendarmerie royale du Canada	[1-1] 2.8-2
Chantelois c. le Service correctionnel du Canada	[2-3] 2.6-11
Chaperon c. ministère de l'Agriculture	[6-4] 2.6-27
Charbonneau c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[3-4] 2.5(a)-36
Chevali c. ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	[2-1] 2.6-7
Choquette c. ministère du Revenu national (Impôt)	[3-4] 1.3-6
Ciampa c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[3-2] 1.1-30
Clark c. ministère des Transports	[1-1] 1.1-13
Clements c. ministère des Transports	[4-3] 2.5(a)-47
Coe et al. c. ministère de l'Environnement	[4-4] 2.5(a)-50
Cole c. ministère des Affaires extérieures	[7-1] 1.2-8
Collins c. ministère des Postes	[2-3] 3.2(a)-4
Comber c. Commission de la Fonction publique	[5-1] 1.1-49
Connors c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[5-3] 2.1-17
Corbett c. ministère de la Défense nationale	[7-1] 2.6-28
Corriveau c. ministère des Approvisionnements et Services	[4-1] 2.2-12
Côté c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[2-2] 2.5(a)-21
Couri c. ministère des Postes	[3-3] 1.1-34
Couture c. ministère de la Défense nationale	[4-4] 3.2(g)-1
Creaser c. ministère des Transports	[3-3] 2.5(b)-9

Crossett v. the Correctional Service of Canada	[1-1] 2.9-4
Croy v. the Correctional Service of Canada	[4-3] 2.3-18
Cryans v. Post Office Department	[3-4] 2.5(a)-37
Cudlipp v. Canada Employment and Immigration Commission	[4-3] 2.8-15
Cudmore v. Department of Transport	[5-3] 2.5(a)-57
Cullen v. Department of Transport	[4-3] 2.5(f)-14
Currie v. Regional Industrial Expansion	[6-4] 2.6-25
D'Auteuil et al. v. Department of Fisheries and Oceans	[7-4] 2-5(m)-4
Daigle v. Post Office Department	[1-1] 1.1-14
Dark v. Department of National Defence	[5-4] 1.1-58
Davis v. Department of National Defence	[4-1] 2.5(a)-40
Delorme v. Department of Employment and Immigration	[3-1] 2.8-12
DeMaere v. Department of Transport	[4-4] 2.2-15
Demedash v. Department of Consumer and Corporate Affairs	[4-3] 1.1-44
Demers v. Department of the Solicitor General	[2-1] 2.7-6
Demers and Ethier v. Canada Employment and Immigration Commission	[3-3] 1.3-4
Déom v. Department of Labour	[4-2] 1.2-5
Desbiens v. Department of National Defence	[6-2] 1.1-66
Desrochers v. Department of Employment and Immigration	[2-3] 2.5(b)-6
Dickinson v. Department of Agriculture	[3-4] 1.1-39
Dietrich v. Canada Employment and Immigration Commission	[4-1] 2.5(b)-11
Doiron v. Post Office Department	[1-1] 3.2(a)-2
Donley v. Department of Industry, Trade and Commerce	[2-1] 1.1-17
Dorē v. Canada Employment and Immigration Commission	[6-2] 1.1-68
Doyle v. Canada Employment and Immigration Commission	[4-2] 2.6-18
Drummond v. Department of Fisheries and Oceans	[7-1] 3.1(a)-12
Dubeau v. Department of National Revenue (Taxation)	[2-1] 2.2-6
Duggan v. Department of Public Works	[4-4] 2.3-19
Dumais v. Department of National Defence	[5-2] 2.5(d)-9
Crossett c. le Service correctionnel du Canada	[1-1] 2.9-4
Croy c. le Service correctionnel du Canada	[4-3] 2.3-18
Cryans c. ministère des Postes	[3-4] 2.5(a)-37
Cudlipp c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[4-3] 2.8-15
Cudmore c. ministère des Transports	[5-3] 2.5(a)-57
Cullen c. ministère des Transports	[4-3] 2.5(f)-14
Currie c. Expansion industrielle régionale	[6-4] 2.6-25
D'Auteuil et al. c. ministère des Pêches et des Océans	[7-4] 2-5(m)-4
Daigle c. ministère des Postes	[1-1] 1.1-14
Dark c. ministère de la Défense nationale	[5-4] 1.1-58
Davis c. ministère de la Défense nationale	[4-1] 2.5(a)-40
Delorme c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[3-1] 2.8-12
DeMaere c. ministère des Transports	[4-4] 2.2-15
Demedash c. ministère de la Consommation et des Corporations	[4-3] 1.1-44
Demers c. ministère du Solliciteur général	[2-1] 2.7-6
Demers et Ethier c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[3-3] 1.3-4
Déom c. ministère du Travail	[4-2] 1.2-5
Desbiens c. ministère de la Défense nationale	[6-2] 1.1-66
Desrochers c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[2-3] 2.5(b)-6
Dickinson c. ministère de l'Agriculture	[3-4] 1.1-39
Dietrich c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[4-1] 2.5(b)-11
Doiron c. ministère des Postes	[1-1] 3.2(a)-2
Donley c. ministère de l'Industrie et du Commerce	[2-1] 1.1-17
Dorē c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[6-2] 1.1-68
Doyle c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[4-2] 2.6-18
Drummond c. ministère des Pêches et des Océans	[7-1] 3.1(a)-12
Dubeau c. ministère du Revenu national (Impôt)	[2-1] 2.2-6
Duggan c. ministère des Travaux publics	[4-4] 2.3-19
Dumais c. ministère de la Défense nationale	[5-2] 2.5(d)-9

Duncan v. Department of Public Works	[4-3] 2.5(a)-49
Dunn v. Department of National Defence	[4-2] 3.2(a)-51
Duplessis v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[1-1] 1.4
Duprē v. Department of Transport	[4-2] 2.5(a)-45
Dwyer v. Department of Transport	[7-4] 2.3-30
Dyker v. Canada Employment and Immigration Commission	[1-1] 2.1-7
Eaton v. Canada Employment and Immigration Commission	[5-1] 2.5(d)-7
Edgar v. Department of Supply and Services	[4-3] 1.4-3
Eidse v. the Correctional Service of Canada	[2-3] 3.1(a)-4
Ellison v. Department of Transport	[6-1] 2.1-18
Ethier v. Department of Employment and Immigration	[3-1] 2.6-14
Evans v. the Correctional Service of Canada	[3-1] 2.6-15
Fitzgerald v. Department of National Health and Welfare	[2-3] 2.5(f)-8
Fomich v. Canadian Transport Commission	[2-2] 2.2-7
Forte v. Canada Employment and Immigration Commission	[7-2] 1.1-76
Fougère v. Department of Employment and Immigration	[5-3] 2.1-16
Fox v. Department of Indian and Northern Affairs	[1-1] 2.5(b)-4
Fralick v. Department of Fisheries and Oceans	[4-4] 3.2(b)-1
Frēchette v. Department of National Health and Welfare	[6-3] 2.6-23
Frēchette v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[5-3] 2.1-151
Fridman v. Department of Agriculture	[2-1] 2.5(a)-20
Funkel v. Department of National Defence	[7-4] 3.2(d)-4
Gaudon v. Canada Employment and Immigration Commission	[4-4] 2.8-17
Gauthier-DiCicco v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[7-1] 2.4-18
Gendron v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[7-3] 2.2-22
Gervais v. Department of Transport	[6-3] 1.1-70
Gilbert v. the Correctional Service of Canada	[3-1] 2.5(k)-5

Duncan c. ministère des Travaux publics	[4-3] 2.5(a)-49
Dunn c. ministère de la Défense nationale	[4-2] 3.2(a)-51
Duplessis c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[1-1] 1.4
Duprē c. ministère des Transports	[4-2] 2.5(a)-45
Dwyer c. ministère des Transports	[7-4] 2.3-30
Dyker c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[1-1] 2.1-7
Eaton c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[5-1] 2.5(d)-7
Edgar c. ministère des Approvisionnements et Services	[4-3] 1.4-3
Eidse c. le Service correctionnel du Canada	[2-3] 3.1(a)-4
Ellison c. ministère des Transports	[6-1] 2.1-18
Ethier c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[3-1] 2.6-14
Evans c. le Service correctionnel du Canada	[3-1] 2.6-15
Fitzgerald c. ministère de la Santē nationale et du Bien-être social	[2-3] 2.5(f)-8
Fomich c. Commission canadienne des transports	[2-2] 2.2-7
Forte c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[7-2] 1.1-76
Fougère c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[5-3] 2.1-16
Fox c. ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	[1-1] 2.5(b)-4
Fralick c. ministère des Pêches et des Océans	[4-4] 3.2(b)-1
Frēchette c. ministère de la Santē nationale et du Bien-être social	[6-3] 2.6-23
Frēchette c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[5-3] 2.1-151
Fridman c. ministère de l'Agriculture	[2-1] 2.5(a)-20
Funkel c. ministère de la Défense nationale	[7-4] 3.2(d)-4
Gaudon c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[4-4] 2.8-17
Gauthier-DiCicco c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[7-1] 2.4-18
Gendron c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise	[7-3] 2.2-22
Gervais c. ministère des Transports	[6-3] 1.1-70
Gilbert c. le Service correctionnel du Canada	[3-1] 2.5(k)-5

Giorgi v. Department of the Solicitor General	[2-1] 2.5(c)-3
Girbav v. Department of Public Works	[4-2] 2.1-13
Gloeckler v. Department of Labour	[3-2] 2.8-13
Graham v. Department of National Defence	[3-1] 2.6-13
Granger v. Department of Transport	[5-1] 2.4-171
Grant v. Canada Employment and Immigration Commission	[5-1] 2.5(a)-51
Grant v. Department of National Revenue (Taxation)	[2-3] 2.5(a)-211
Gray v. Department of Regional Economic Expansion	[2-1] 2.3-6
Greaves v. Department of Employment and Immigration	[3-4] 1.1-40
Green v. the Federal Court of Canada	[5-3] 2.5(j)-8
Greenwood v. Department of National Defence	[3-3] 2.5(f)-11
Guérin v. Department of National Defence	[3-1] 2.5(a)-23
Guilbeault v. Public Service Commission	[5-3] 3.1(a)-8
Guy v. Department of Fisheries and Oceans	[5-1] 1.1-51
Guy v. Department of Supply and Services	[4-4] 2.5(j)-6
Hachey v. Department of Veterans Affairs Canada	[6-3] 1.1-69
Halbert v. Department of Employment and Immigration	[3-2] 2.5(a)-28
Hall v. Public Service Commission	[6-2] 1.1-60
Hammel v. Department of National Defence	[1-2] 3.2(c)-4
Harding v. Canadian Transport Commission	[6-4] 1.1-71
Hardy v. Department of Agriculture	[3-3] 1.1-35
Harlick v. Department of External Affairs	[3-1] 2.4-15
Hartford v. Canada Employment and Immigration Commission	[7-4] 1.2-10
Hausauer v. Department of National Defence	[5-2] 1.1-54
Hausmann v. Department of Regional Economic Expansion	[3-4] 1.1-41
Hayes v. Post Office Department	[2-2] 3.1(c)-3
Hébert v. Department of National Defence	[6-1] 2.3-24
Hemminger v. the Correctional Service of Canada	[6-4] 2.5(j)-11
Hilborn v. Canada Employment and Immigration Commission	[5-4] 1.1-56

Giorgi c. ministère du Solliciteur général	[2-1] 2.5(c)-3
Girbav c. ministère des Travaux publics	[4-2] 2.1-13
Gloeckler c. ministère du Travail	[3-2] 2.8-13
Graham c. ministère de la Défense nationale	[3-1] 2.6-13
Granger c. ministère des Transports	[5-1] 2.4-171
Grant c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[5-1] 2.5(a)-51
Grant c. ministère du Revenu national (Impôt)	[2-3] 2.5(a)-211
Gray c. ministère de l'Expansion économique régionale	[2-1] 2.3-6
Greaves c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[3-4] 1.1-40
Green c. la Cour fédérale du Canada	[5-3] 2.5(j)-8
Greenwood c. ministère de la Défense nationale	[3-3] 2.5(f)-11
Guérin c. ministère de la Défense nationale	[3-1] 2.5(a)-23
Guilbeault c. Commission de la Fonction publique	[5-3] 3.1(a)-8
Guy c. ministère des Pêches et des Océans	[5-1] 1.1-51
Guy c. ministère des Approvisionnements et Services	[4-4] 2.5(j)-6
Hachey c. ministère des Affaires des anciens combattants	[6-3] 1.1-69
Halbert c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[3-2] 2.5(a)-28
Hall c. Commission de la Fonction publique	[6-2] 1.1-60
Hammel c. ministère de la Défense nationale	[1-2] 3.2(c)-4
Harding c. Commission canadienne des transports	[6-4] 1.1-71
Hardy c. ministère de l'Agriculture	[3-3] 1.1-35
Harlick c. ministère des Affaires extérieures	[3-1] 2.4-15
Hartford c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[7-4] 1.2-10
Hausauer c. ministère de la Défense nationale	[5-2] 1.1-54
Hausmann c. ministère de l'Expansion économique régionale	[3-4] 1.1-41
Hayes c. ministère des Postes	[2-2] 3.1(c)-3
Hébert c. ministère de la Défense nationale	[6-1] 2.3-24
Hemminger c. le Service correctionnel du Canada	[6-4] 2-5(j)-11
Hilborn c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[5-4] 1.1-56

Hobbs v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[4-1]	1.1-42
Hoddinot v. Department of Transport	[5-1]	2.5(e)-6
Holtby v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[2-2]	2.6-9
Hood v. Post Office Department	[2-1]	2.9-6
Houlden v. Department of Transport	[4-1]	2.5(a)-41
Huckins v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[4-2]	2.5(g)-9
Huckins v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[5-3]	2.5(a)-56
Inglis v. Department of Transport	[2-2]	1.1-18
Jablonski v. Department of National Revenue (Taxation)	[6-3]	2-5(a)-61
Jackson v. Department of National Revenue (Taxation)	[2-4]	1.1-24
Jantzen v. Department of National Revenue (Taxation)	[6-2]	1.3-8
Johnstone v. Department of Agriculture	[5-3]	2.3-21
Jones v. Department of National Defence	[4-2]	2.6-19
Jones v. Department of Supply and Services	[4-1]	2.5(a)-42
Jozwiak v. Department of National Revenue (Taxation)	[3-3]	2.3-15
Katz v. Canada Employment and Immigration Commission	[6-2]	1.1-63
Kazlauskas v. Department of Transport	[6-4]	1.1-72
Kelly v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[3-4]	2.10-5
Kenney v. Post Office Department	[2-1]	1.1-16
Kerr v. Department of National Revenue (Taxation)	[5-2]	2.3-20
Kilpatrick v. Canada Employment and Immigration Commission	[4-4]	1.1-45
Kinne v. Department of Transport	[5-2]	1.3-7
Klassen v. Department of Transport	[6-2]	1.1-61
Klementis v. Department of the Environment	[7-1]	2.3-25
Knoll v. the Correctional Service of Canada	[2-3]	1.1-21
Labelle v. Canada Employment and Immigration Commission	[2-2]	1.1-19
Lalonde v. Department of the Environment	[4-1]	2.4-16

Hobbs c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[4-1]	1.1-42
Hoddinot c. ministère des Transports	[5-1]	2.5(e)-6
Holtby c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[2-2]	2.6-9
Hood c. ministère des Postes	[2-1]	2.9-6
Houlden c. ministère des Transports	[4-1]	2.5(a)-41
Huckins c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[4-2]	2.5(g)-9
Huckins c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[5-3]	2.5(a)-56
Inglis c. ministère des Transports	[2-2]	1.1-18
Jablonski c. ministère du Revenu national (Impôt)	[6-3]	2-5(a)-61
Jackson c. ministère du Revenu national (Impôt)	[2-4]	1.1-24
Jantzen c. ministère du Revenu national (Impôt)	[6-2]	1.3-8
Johnstone c. ministère de l'Agriculture	[5-3]	2.3-21
Jones c. ministère de la Défense nationale	[4-2]	2.6-19
Jones c. ministère des Approvisionnements et Services	[4-1]	2.5(a)-42
Jozwiak c. ministère du Revenu national (Impôt)	[3-3]	2.3-15
Katz c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[6-2]	1.1-63
Kazlauskas c. ministère des Transports	[6-4]	1.1-72
Kelly c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[3-4]	2.10-5
Kenney c. ministère des Postes	[2-1]	1.1-16
Kerr c. ministère du Revenu national (Impôt)	[5-2]	2.3-20
Kilpatrick c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[4-4]	1.1-45
Kinne c. ministère des Transports	[5-2]	1.3-7
Klassen c. ministère des Transports	[6-2]	1.1-61
Klementis c. ministère de l'Environnement	[7-1]	2.3-25
Knoll c. le Service correctionnel du Canada	[2-3]	1.1-21
Labelle c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[2-2]	1.1-19
Lalonde c. ministère de l'Environnement	[4-1]	2.4-16

Landry v. Department of Industry, Trade and Commerce	[1-1] 2.9-5
Lapierre-Blais v. Canadian International Development Agency	[7-4] 2.5(b)-12
Lapointe v. Department of Agriculture	[5-1] 1.1-48
Laurin v. Department of National Defence	[2-4] 2.5(1)-1
Lawson v. Post Office Department	[1-1] 2.7-5
Leask v. Department of Consumer and Corporate Affairs	[4-4] 2.5(j)-7
Leblanc v. Department of Indian Affairs and Northern Development	[2-4] 1.1-28
LeBlanc v. Canada Employment and Immigration Commission	[5-4] 2.6-22
Leclerc v. Royal Canadian Mounted Police	[2-4] 2.5(a)-22i
Lecompte v. Department of National Revenue (Taxation)	[2-1] 2.5(d)-3
Leguerrier v. Post Office Department	[2-4] 2.4-14
Lemieux v. Canada Employment and Immigration Commission	[5-3] 3.1(a)-7
Lépine v. National Museums of Canada	[2-4] 3.1(c)-4
Léveillé v. Department of the Solicitor General	[2-2] 2.5(b)-5
Lévesque v. Post Office Department	[3-1] 3.2(a)-5
Lewin v. Public Service Commission	[1-1] 1.1-15
Lodermeier v. Department of National Defence	[3-2] 1.1-31
Long v. Department of Public Works	[3-3] 2.5(e)-5
Lucci v. the Correctional Service of Canada	[6-3] 2.5(a)-62
Lukie v. Department of External Affairs	[4-2] 2.5(i)-2
Lynch v. Department of Fisheries and the Environment	[1-1] 2.4-13
Mabbutt v. Department of Justice	[4-3] 2.5(h)-4
MacDonald v. Department of National Defence	[2-4] 1.1-22
MacDonnell v. Department of Consumer and Corporate Affairs	[1-2] 3.2(c)-3
MacEwen v. Department of Veterans Affairs	[6-4] 2.5(a)-63
MacIntosh v. Department of Transport	[4-2] 2.1-14
MacLachlan v. Department of Veterans Affairs	[4-3] 1.1-39a
Mainville v. Canadian International Development Agency	[4-1] 3.2(d)-2
Maloley v. Department of Justice	[7-3] 2.5(c)-8

Landry c. ministère de l'Industrie et du Commerce	[1-1] 2.9-5
Lapierre-Blais c. Agence canadienne de développement international	[7-4] 2.5(b)-12
Lapointe c. ministère de l'Agriculture	[5-1] 1.1-48
Laurin c. ministère de la Défense nationale	[2-4] 2.5(1)-1
Lawson c. ministère des Postes	[1-1] 2.7-5
Leask c. ministère de la Consommation et des Corporations	[4-4] 2.5(j)-7
Leblanc c. ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	[2-4] 1.1-28
LeBlanc c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[5-4] 2.6-22
Leclerc c. la Gendarmerie royale du Canada	[2-4] 2.5(a)-22i
Lecompte c. ministère du Revenu national (Impôt)	[2-1] 2.5(d)-3
Leguerrier c. ministère des Postes	[2-4] 2.4-14
Lemieux c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[5-3] 3.1(a)-7
Lépine c. Musées nationaux du Canada	[2-4] 3.1(c)-4
Léveillé c. ministère du Solliciteur général	[2-2] 2.5(b)-5
Lévesque c. ministère des Postes	[3-1] 3.2(a)-5
Lewin c. Commission de la Fonction publique	[1-1] 1.1-15
Lodermeier c. ministère de la Défense nationale	[3-2] 1.1-31
Long c. ministère des Travaux publics	[3-3] 2.5(e)-5
Lucci c. le Service correctionnel du Canada	[6-3] 2.5(a)-62
Lukie c. ministère des Affaires extérieures	[4-2] 2.5(i)-2
Lynch c. ministère des Pêches et de l'Environnement	[1-1] 2.4-13
Mabbutt c. ministère de la Justice	[4-3] 2.5(h)-4
MacDonald c. ministère de la Défense nationale	[2-4] 1.1-22
MacDonnell c. ministère de la Consommation et des Corporations	[1-2] 3.2(c)-3
MacEwen c. ministère des Affaires des anciens combattants	[6-4] 2.5(a)-63
MacIntosh c. ministère des Transports	[4-2] 2.1-14
MacLachlan c. ministère des Affaires des anciens combattants	[4-3] 1.1-39a
Mainville c. Agence canadienne de développement international	[4-1] 3.2(d)-2
Maloley c. ministère de la Justice	[7-3] 2.5(c)-8

Mallett v. Department of Indian Affairs and Northern Development	[6-3] 3.1(a)-9	Mallett c. ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	[6-3] 3.1(a)-9
Marchello et al. v. Department of Transport	[3-3] 1.1-36	Marchello et al. c. ministère des Transports	[3-3] 1.1-36
Marcotte v. Post Office Department	[3-2] 2.3-14	Marcotte c. ministère des Postes	[3-2] 2.3-14
Marinaki v. Department of National Health and Welfare	[3-4] 2.1-11	Marinaki c. ministère de la Santé nationale et du Bien-être social	[3-4] 2.1-11
Mason et al. v. Department of National Revenue (Taxation)	[7-3] 2.3-27	Mason et al. c. ministère du Revenu national (Impôt)	[7-3] 2.3-27
McCarthy v. Post Office Department	[2-2] 3.1(d)-1	McCarthy c. ministère des Postes	[2-2] 3.1(d)-1
McCartney v. the Correctional Service of Canada	[3-2] 2.5(b)-8	McCartney c. le Service correctionnel du Canada	[3-2] 2.5(b)-8
McColm v. Department of National Defence	[3-2] 2.5(a)-27	McColm c. ministère de la Défense nationale	[3-2] 2.5(a)-27
McDwyer v. Department of National Health and Welfare	[2-4] 2.5(j)-3	McDwyer c. ministère de la Santé nationale et du Bien-être social	[2-4] 2.5(j)-3
McGowan v. Department of Public Works	[3-2] 2.10-4	McGowan c. ministère des Travaux publics	[3-2] 2.10-4
McKenzie v. Department of Consumer and Corporate Affairs	[4-4] 2.5(d)-5i	McKenzie c. ministère de la Consommation et des Corporations	[4-4] 2.5(d)-5i
Menear v. Department of Indian Affairs and Northern Development	[1-1] 2.8-3	Menear c. ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	[1-1] 2.8-3
Mercier v. Department of the Environment	[7-1] 2.9-8	Mercier c. ministère de l'Environnement	[7-1] 2.9-8
Mercure v. Department of Agriculture	[5-2] 2.5(a)-55	Mercure c. ministère de l'Agriculture	[5-2] 2.5(a)-55
Michaud A. v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[2-2] 1.2-4	Michaud A. c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[2-2] 1.2-4
Michaud J. v. Department of Transport	[2-4] 2.8-9	Michaud J. c. ministère des Transports	[2-4] 2.8-9
Mitchell v. Canada Employment and Immigration Commission	[1-1] 2.8-5	Mitchell c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[1-1] 2.8-5
Mitton v. Public Service Commission	[1-2] 3.1(a)-3	Mitton c. Commission de la Fonction publique	[1-2] 3.1(a)-3
Moffatt v. Canada Employment and Immigration Commission	[5-1] 2.6-21	Moffatt c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[5-1] 2.6-21
Monib v. Post Office Department	[2-2] 2.5(d)-4	Monib c. ministère des Postes	[2-2] 2.5(d)-4
Moores v. Department of Transport	[5-2] 1.1-52	Moores c. ministère des Transports	[5-2] 1.1-52
Morey v. the Correctional Service of Canada	[2-3] 1.1-20	Morey c. le Service correctionnel du Canada	[2-3] 1.1-20
Morgan v. Canada Employment and Immigration Commission	[4-1] 2.5(a)-43	Morgan c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[4-1] 2.5(a)-43
Morrison v. Department of National Defence	[2-2] 2.2-8	Morrison c. ministère de la Défense nationale	[2-2] 2.2-8
Mroz v. Department of Regional Economic Expansion	[3-3] 2.5(a)-35	Mroz c. ministère de l'Expansion économique régionale	[3-3] 2.5(a)-35
Mundell v. the Correctional Service of Canada	[7-1] 1.1-75	Mundell c. le Service correctionnel du Canada	[7-1] 1.1-75
Murphy v. Department of National Defence	[7-4] 2.6-30	Murphy c. ministère de la Défense nationale	[7-4] 2.6-30
Myler v. Department of Public Works	[5-4] 3.2(b)-2	Myler c. ministère des Travaux publics	[5-4] 3.2(b)-2
Nelson v. Department of National Health and Welfare	[7-4] 2.3-29	Nelson c. ministère de la Santé nationale et du Bien-être social	[7-4] 2.3-29

Nesbitt v. Department of National Defence	[2-4] 2.3-10
Noreau v. Department of National Revenue (Taxation)	[4-2] 2.8-14
Norton v. Department of Fisheries and Oceans	[3-1] 2.3-11
O'Brien v. Department of Agriculture	[7-1] 3.2(d)-3
Ohrlein v. Department of National Revenue (Taxation)	[2-4] 2.5(h)-7
O'Kane v. Post Office Department	[2-2] 2.6-8
Oliver et al. v. Department of National Defence	[4-1] 2.4-17
O'Neil v. Department of National Defence	[6-4] 1.2-6
O'Neill v. Department of the Environment	[2-3] 2.3-4
Pagé v. Public Service Commission	[4-2] 2.5(c)-6
Parker v. the Correctional Service of Canada	[7-4] 3.2(f)-6
Parsons v. Department of National Defence	[5-1] 2.5(a)-52
Patterson v. Department of National Defence	[5-3] 2.5(j)-9
Pelletier v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[3-1] 2.10-3
Pente v. Department of National Health and Welfare	[2-1] 1.4-1
Pereverseff v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[5-3] 2.5(a)-58
Perry v. the Correctional Service of Canada	[6-4] 3.1(a)-11
Picard v. the Correctional Service of Canada	[4-1] 2.5(j)-5
Pinsonneault v. Department of Employment and Immigration	[3-2] 2.5(a)-26
Pitz v. Department of Transport	[2-3] 2.8-6
Plato v. Royal Canadian Mounted Police	[5-4] 2.5(d)-12
Pole v. Department of Employment and Immigration	[6-1] 2.5(c)-7
Pothier v. Department of Transport	[4-2] 2.1-15
Prévost v. Department of Energy, Mines and Resources	[5-3] 1.1-55
Quan v. Canada Employment and Immigration Commission	[6-4] 3.1(a)-10
Quinn and Fedorchuck v. Canada Employment and Immigration Commission	[5-1] 2.5(d)-8
Quinn v. Department of National Defence	[2-1] 2.1-10
Racine v. Department of Public Works	[2-2] 2.3-8

Nesbitt c. ministère de la Défense nationale	[2-4] 2.3-10
Noreau c. ministère du Revenu national (Impôt)	[4-2] 2.8-14
Norton c. ministère des Pêches et des Océans	[3-1] 2.3-11
O'Brien c. ministère de l'Agriculture	[7-1] 3.2(d)-3
Ohrlein c. ministère du Revenu national (Impôt)	[2-4] 2.5(h)-7
O'Kane c. ministère des Postes	[2-2] 2.6-8
Oliver et al. c. ministère de la Défense nationale	[4-1] 2.4-17
O'Neil c. ministère de la Défense nationale	[6-4] 1.2-6
O'Neill c. ministère de l'Environnement	[2-3] 2.3-4
Pagé c. Commission de la Fonction publique	[4-2] 2.5(c)-6
Parker c. le Service correctionnel du Canada	[7-4] 3.2(f)-6
Parsons c. ministère de la Défense nationale	[5-1] 2.5(a)-52
Patterson c. ministère de la Défense nationale	[5-3] 2.5(j)-9
Pelletier c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[3-1] 2.10-3
Pente c. ministère de la Santé nationale et du Bien-être social	[2-1] 1.4-1
Pereverseff c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[5-3] 2.5(a)-58
Perry c. le Service correctionnel du Canada	[6-4] 3.1(a)-11
Picard c. le Service correctionnel du Canada	[4-1] 2.5(j)-5
Pinsonneault c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[3-2] 2.5(a)-26
Pitz c. ministère des Transports	[2-3] 2.8-6
Plato c. la Gendarmerie royale du Canada	[5-4] 2.5(d)-12
Pole c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[6-1] 2.5(c)-7
Pothier c. ministère des Transports	[4-2] 2.1-15
Prévost c. ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources	[5-3] 1.1-55
Quan c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[6-4] 3.1(a)-10
Quinn et Fedorchuck c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[5-1] 2.5(d)-8
Quinn c. ministère de la Défense nationale	[2-1] 2.1-10
Racine c. ministère des Travaux publics	[2-2] 2.3-8

Ray v. Department of Transport [3-4] 2.1-12
Raymond v. Department of National Revenue (Customs and Excise) [2-1] 2.5(j)-2
Reid v. Public Service Commission [5-4] 2.5(a)-59
Reid v. Department of Insurance [6-1] 2.5(a)-60
Reid et al. v. Department of Fisheries and Oceans [6-1] 2.2-18
Rhodes-Marriott v. Canada Employment and Immigration Commission [6-4] 2.6-26
Richard v. Department of National Defence [5-2] 2.5(d)-10
Rieder v. Canada Employment and Immigration Commission [7-3] 1.1-77
Rioux v. the Correctional Service of Canada [6-1] 2.2-17
R.M.S. v. Department of Insurance [2-1] 3.1(c)-2
Robert v. Department of Veterans Affairs [2-4] 2.6-12
Robichaud et al. v. Canada Employment and Immigration Commission [6-2] 1.1-67
Robillard v. Department of National Defence [2-4] 2.8-10
Rogers v. Department of the Environment [5-4] 2.3-22
Rohatinsky v. Department of Regional Industrial Expansion [5-4] 1.1-57
Ross v. Department of Transport [4-3] 3.1(a)-5
Roth v. Department of National Revenue (Taxation) [3-2] 2.5(a)-30
Rousseau v. Department of National Revenue (Taxation) [3-2] 2.5(f)-10
Rowat v. Department of Regional Economic Expansion [1-1] 2.3-5
Rundle v. Department of National Defence [4-4] 2.2-13
Ryan v. Department of National Revenue (Taxation) [3-4] 2.5(b)-10
Ryder et al. v. Canada Employment and Immigration Commission [5-4] 2.11-1
St. James v. Department of Transport [3-4] 2.2-10
St-Jean v. Public Service Commission [7-1] 1.1-74
Samson v. Department of National Defence [3-3] 1.1-37
Sax v. Department of Veterans Affairs [2-4] 2.2-9
Schaan v. Department of Agriculture [2-4] 2.3-9
Scott v. Canada Employment and Immigration Commission [6-3] 2.6-24

Ray c. ministère des Transports [3-4] 2.1-12
Raymond c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise) [2-1] 2.5(j)-2
Reid c. Commission de la Fonction publique [5-4] 2.5(a)-59
Reid c. Département des Assurances [6-1] 2.5(a)-60
Reid et al. c. ministère des Pêches et des Océans [6-1] 2.2-18
Rhodes-Marriott c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada 6-4] 2.6-26
Richard c. ministère de la Défense nationale [5-2] 2.5(d)-10
Rieder c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada [7-3] 1.1-77
Rioux c. le Service correctionnel du Canada [6-1] 2.2-17
R.M.S. c. Département des Assurances [2-1] 3.1(c)-2
Robert c. ministère des Affaires des anciens combattants [2-4] 2.6-12
Robichaud et al. c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada [6-2] 1.1-67
Robillard c. ministère de la Défense nationale [2-4] 2.8-10
Rogers c. ministère de l'Environnement [5-4] 2.3-22
Rohatinsky c. ministère de l'Expansion industrielle régionale [5-4] 1.1-57
Ross c. ministère des Transports [4-3] 3.1(a)-5
Roth c. ministère du Revenu national (Impôt) [3-2] 2.5(a)-30
Rousseau c. ministère du Revenu national (Impôt) [3-2] 2.5(f)-10
Rowat c. ministère de l'Expansion économique régionale [1-1] 2.3-5
Rundle c. ministère de la Défense nationale [4-4] 2.2-13
Ryan c. ministère du Revenu national (Impôt) [3-4] 2.5(b)-10
Ryder et al. c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada [5-4] 2.11-1
St. James c. ministère des Transports [3-4] 2.2-10
St-Jean c. Commission de la Fonction publique [7-1] 1.1-74
Samson c. ministère de la Défense nationale [3-3] 1.1-37
Sax c. ministère des Affaires des anciens combattants [2-4] 2.2-9
Schaan c. ministère de l'Agriculture [2-4] 2.3-9
Scott c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada [6-3] 2.6-24

Séguin v. Department of Veterans Affairs	[4-2]	2.5(a)-46
Senecal v. Department of Transport	[5-1]	2.5(k)-6
Sereda v. Department of National Revenue (Taxation)	[6-4]	2.10-6
S.G. v. Post Office Department	[1-2]	3.2(f)-3
Shoenrank v. Department of Fisheries and Oceans	[2-2]	2.3-7
Simard v. Department of Employment and Immigration	[2-4]	2.8-8
Smyth v. Department of Public Works	[2-3]	2.6-10
Snell v. Department of Employment and Immigration	[2-3]	2.7-7
Sonmor v. Department of the Solicitor General	[2-1]	2.5(g)-6
Stefanec v. the Correctional Service of Canada	[3-1]	2.5(d)-5
Stewart v. Department of Public Works	[5-1]	1.1-47
Stoochnoff v. Department of Industry, Trade and Commerce	[1-1]	2.7-4
Sullivan v. Department of Regional Economic Expansion	[2-1]	2.5(k)-4
Sundin v. Department of Transport	[3-4]	2.6-17
Sveinson v. the Correctional Service of Canada	[4-4]	2.5(h)-5
Svennesen v. Department of Employment and Immigration	[3-2]	2.5(a)-29
Swiergojz v. Post Office Department	[1-1]	2.1-8
Sydenham v. Department of National Revenue (Taxation)	[5-2]	3.1(a)-6
Symons v. Department of National Revenue (Customs and Excise)	[1-2]	1.2-3
Taback v. Department of National Revenue (Taxation)	[6-2]	1.1-65
Tallon v. Canada Employment and Immigration Commission	[6-2]	1.1-62
Tartaglia v. Canada Employment and Immigration Commission	[1-1]	2.5(a)-19
Tayler v. Canada Employment and Immigration Commission	[3-3]	2.5(a)-34
Thompson v. Department of the Solicitor General	[3-4]	2.2-11
Tobiason v. Department of Transport	[2-4]	1.1-27
Toy v. Department of Transport	[2-3]	2.5(f)-9
Tremblay v. Department of Employment and Immigration	[3-1]	2.5(g)-7

Séguin c. ministère des Affaires des anciens combattants	[4-2]	2.5(a)-46
Senecal c. ministère des Transports	[5-1]	2.5(k)-6
Sereda c. ministère du Revenu national (Impôt)	[6-4]	2.10-6
S.G. c. ministère des Postes	[1-2]	3.2(f)-3
Shoenrank c. ministère des Pêches et des Océans	[2-2]	2.3-7
Simard c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[2-4]	2.8-8
Smyth c. ministère des Travaux publics	[2-3]	2.6-10
Snell c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[2-3]	2.7-7
Sonmor c. ministère du Solliciteur général	[2-1]	2.5(g)-6
Stefanec c. le Service correctionnel du Canada	[3-1]	2.5(d)-5
Stewart c. ministère des Travaux publics	[5-1]	1.1-47
Stoochnoff c. ministère de l'Industrie et du Commerce	[1-1]	2.7-4
Sullivan c. ministère de l'Industrie et du Commerce	[2-1]	2.5(k)-4
Sundin c. ministère des Transports	[3-4]	2.6-17
Sveinson c. le Service correctionnel du Canada	[4-4]	2.5(h)-5
Svennesen c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[3-2]	2.5(a)-29
Swiergojz c. ministère des Postes	[1-1]	2.1-8
Sydenham c. ministère du Revenu national (Impôt)	[5-2]	3.1(a)-6
Symons c. ministère du Revenu national (Douanes et Accise)	[1-2]	1.2-3
Taback c. ministère du Revenu national (Impôt)	[6-2]	1.1-65
Tallon c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[6-2]	1.1-62
Tartaglia c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[1-1]	2.5(a)-19
Tayler c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[3-3]	2.5(a)-34
Thompson c. ministère du Solliciteur général	[3-4]	2.2-11
Tobiason c. ministère des Transports	[2-4]	1.1-27
Toy c. ministère des Transports	[2-3]	2.5(f)-9
Tremblay c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[3-1]	2.5(g)-7

Tremblay v. Department of Supply and Services	[3-4]	2.5(a)-38
Tricoteux v. the Correctional Service of Canada	[2-2]	3.2(f)-4
Underdahl v. Department of Fisheries and Oceans	[4-1]	2.3-16
Valentine v. Department of National Health and Welfare	[4-1]	2.5(j)-4
Vallières v. Canada Employment and Immigration Commission	[5-1]	1.1-50
Vermette v. Department of National Defence	[6-3]	2.2-19
Wartman v. Canada Employment and Immigration Commission	[6-1]	2.3-23
Welsh v. Department of National Defence	[5-2]	1.1-53
Wentzell v. Department of the Environment	[2-4]	1.1-23
Wesolowski v. Department of Transport	[7-2]	2.4-19
White v. Department of Industry, Trade and Commerce	[3-3]	2.6-16
Wile v. Department of National Revenue (Taxation)	[3-1]	2.10-2
Will v. Department of Employment and Immigration	[2-1]	2.1-9
Wilson v. Canada Employment and Immigration Commission	[6-1]	2.5(j)-10
Winchester v. Department of National Health and Welfare	[4-1]	2.9-7
Winegarden v. Department of Transport	[7-3]	2.4-20
Wood v. Department of Employment and Immigration	[7-1]	1.1-73
Woroniuk v. the Correctional Service of Canada	[5-3]	2.5(d)-11
Wyatt v. Department of Employment and Immigration	[3-1]	1.1-29
Yaschuk v. Department of Indian Affairs and Northern Development	[7-1]	1.2-7
Yergeau v. Department of Transport	[1-1]	1.1-12
Zonta v. Department of National Revenue (Taxation)	[7-2]	2.5(m)-2

Tremblay c. ministère des Approvisionnements et Services	[3-4]	2.5(a)-38
Tricoteux c. le Service correctionnel du Canada	[2-2]	3.2(f)-4
Underdahl c. ministère des Pêches et des Océans	[4-1]	2.3-16
Valentine c. ministère de la Santé nationale et du Bien-être social	[4-1]	2.5(j)-4
Vallières c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[5-1]	1.1-50
Vermette c. ministère de la Défense nationale	[6-3]	2.2-19
Wartman c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[6-1]	2.3-23
Welsh c. ministère de la Défense nationale	[5-2]	1.1-53
Wentzell c. ministère de l'Environnement	[2-4]	1.1-23
Wesolowski c. ministère des Transports	[7-2]	2.4-19
White c. ministère de l'Industrie et du Commerce	[3-3]	2.6-16
Wile c. ministère du Revenu national (Impôt)	[3-1]	2.10-2
Will c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[2-1]	2.1-9
Wilson c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada	[6-1]	2.5(j)-10
Winchester c. ministère de la Santé nationale et du Bien-être social	[4-1]	2.9-7
Winegarden c. ministère des Transports	[7-3]	2.4-20
Wood c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[7-1]	1.1-73
Woroniuk c. le Service correctionnel du Canada	[5-3]	2.5(d)-11
Wyatt c. ministère de l'Emploi et l'Immigration	[3-1]	1.1-29
Yaschuk c. ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	[7-1]	1.2-7
Yergeau c. ministère des Transports	[1-1]	1.1-12
Zonta c. ministère du Revenu national (Impôt)	[7-2]	2.5(m)-2

ANALYTICAL INDEX

Note: The references in the analytical index should be read as follows:
EXAMPLE [3-1] 3.2(a)-5
[3-1] represents vol. and no. of publication
3.2(a) represents subject matter according to the Table of Contents
-5 represents number of cases reported

ABILITIES
failure to assess [4-1] 2.5(g)-8
knowledge vs. abilities [3-1] 2.5(g)-7
superfluous ability assessed [5-2] 2.5(a)-54
written communication, application form [4-2] 2.5(g)-9
ABSENTEEISM
release for incapacity
disciplinary measure [2-3] 3.2(a)-4, [3-1] 3.2(a)-5
incapacity beyond control of employee [1-2] 3.2(a)-3
proof of incapacity [1-2] 3.2(a)-3
Act vs. directives: see ADMINISTRATIVE DIRECTIVES vs. ACT AND REGULATIONS
ultra vires [2-2] 1.2-4, [5-2] 2.8-18
ACTING APPOINTMENT
area of competition [2-1] 2.6-7, [2-3] 2.8-6, [2-4] 2.8-7, [5-2] 2.8-18
break in service [1-1] 2.8-2, [6-3] 1.3-9
competition
illegal advantage [1-1] 2.8-2, [3-1] 2.8-11
conditions [2-4] 2.8-10, [3-1] 2.8-12
effect of prior acting appointment [4-4] 2.5(a)-50, [4-4] 2.8-17
eligibility [1-1] 2.8-3, [1-1] 2.8-5, [4-2] 2.8-14
ex post facto assessment [4-3] 2.8-15, [4-4] 2.8-16
merit [2-3] 2.8-6
right of appeal [2-3] 2.8-6, [2-4] 2.8-8
substantive level [1-1] 2.8-4
used as training [2-4] 2.8-9
with competition vs. without competition [2-4] 2.8-7
Adjournment: see APPEAL PROCEDURES
ADMINISTRATIVE DIRECTIVES vs. ACT AND REGULATIONS
legal effect [3-1] 2.5(b)-7
Advancement: see "OPPORTUNITY FOR ADVANCEMENT PREJUDICIALLY AFFECTED"
Appeal document: see NOTICE OF APPEAL
APPEAL PROCEDURES
adjournment [3-3] 1.3-4, [5-2] 1.3-7
re-opening [3-4] 1.3-6
APPLICATION
for competition: see COMPETITION - submission of application
APPOINTMENT
definition [2-1] 1.1-16, [4-2] 1.1-43, [5-2] 1.1-52, [5-3] 1.1-55, [6-2] 1.1-68, [7-2] 1.2-9
delay in appointment after assessment [4-3] 2.5(a)-47
intent to appoint [7-4] 1.1-78

INDEX ANALYTIQUE

Nota: Explication des renvois de l'index à partir de l'exemple qui suit:
[3-1] 3.2(a)-5
[3-1] indiquant le volume et le numéro de la publication
3.2(a) indiquant le sujet traité selon la table des matières
-5 indiquant le nombre de causes déjà publiées sur le même sujet

ABSENTÉISME
renvoi pour incapacité
incapacité indépendante de la volonté de l'employé [1-2] 3.2(a)-3
mesure disciplinaire [2-3] 3.2(a)-4, [3-1] 3.2(a)-5
preuve de l'incapacité [1-2] 3.2(a)-3
ACCIDENT DE TRAVAIL
renvoi pour incapacité [1-1] 3.2(a)-2, [4-1] 3.2(d)-2, [7-2] 3.2(f)-5
Accueil de l'appel: voir APPEL ACCUEILLI
Affiche: voir AVIS DE CONCOURS
Ajournement: voir PROCÉDURES D'APPEL
ANNULATION DU PROCESSUS DE SÉLECTION [2-4] 1.1-28, [5-1] 1.1-47
Appréciation: voir MOYENS DE SÉLECTION - évaluation du surveillant
APTITUDES
aptitude superflue évaluée [5-2] 2.5(a)-54
communication écrite, formule de demande d'avancement [4-2] 2.5(g)-9
connaissances vs aptitudes [3-1] 2.5(g)-7
manque d'évaluation [4-1] 2.5(g)-8
Avancement: voir CHANCES D'AVANCEMENT AMOINDRIES
Avis: voir Préavis
Avis d'appel: voir NOTIFICATION D'APPEL
AVIS DE CONCOURS
affichage [6-2] 1.1-66
date limite pour recevoir la demande de candidature [5-3] 2.1-16, [6-1] 2.1-18, [6-4] 1.1-71
déraisonnable [5-4] 1.1-57, [6-2] 1.1-66
énoncé des qualités requises [3-4] 2.1-11, [4-2] 2.1-13, [4-2] 2.1-14
erreur [1-1] 2.1-8, [3-4] 2.1-12
invitation à envoyer un avis d'intérêt à être nommé à un poste [5-3] 2.1-17
modification d'un énoncé de qualités [4-3] 2.5(f)-14
publication [1-1] 2.1-7, [2-1] 2.1-9, [2-1] 2.1-10, [5-3] 2.1-15i
AVIS DE DROIT D'APPEL: voir aussi NOTIFICATION D'APPEL
validité de l'avis [2-4] 1.1-22, [5-1] 1.1-49, [5-4] 1.1-56, [7-1] 1.1-75
Avis de la Commission de la Fonction publique: voir OPINION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Bilinguisme: voir LANGUE
Bulletins de la Commission de la Fonction publique: voir DIRECTIVES ADMINISTRATIVES vs LOI ET RÈGLEMENTS

redeployment of personnel [5-2] 1.1-52, [6-2] 1.1-68
right of appeal [2-1] 1.1-16, [3-1] 1.1-29, [3-1] 2.8-12, [3-4] 1.1-38, [3-4] 1.1-40, [4-4] 1.1-46, [7-4] 1.1-78
secondment [5-2] 1.1-52
underfilling [2-2] 2.3-7
AREA OF COMPETITION
acting appointment [2-4] 2.8-7, [5-2] 2.2-16, [5-2] 2.8-18
eligibility [1-1] 1.1-15, [1-1] 2.7-4, [2-1] 2.7-6, [2-2] 2.2-8, [3-4] 2.2-10, [4-4] 2.2-13, [5-1] 1.1-51, [6-4] 2.2-20, [7-1] 1.1-74
illegality [4-4] 2.2-14, [4-4] 2.2-15, [6-1] 2.2-17, [6-3] 2.2-19
reasonableness [2-1] 2.2-6, [2-2] 2.2-7, [7-2] 2.2-21
restriction [2-3] 2.5(b)-5i, [2-4] 2.2-9, [3-4] 2.2-11, [4-1] 2.2-12, [6-1] 2.2-18, [7-3] 2.2-22, [7-3] 2.2-23
right of appeal [1-1] 1.1-15, [2-3] 1.1-20, [6-3] 2.2-19
use of salary [2-1] 2.7-6, [2-3] 1.1-20
Assessment of candidates: see
ABILITIES
ASSESSMENT PROCEDURES
KNOWLEDGE
LANGUAGE
PERSONAL SUITABILIT.
SELECTION TOOLS
ASSESSMENT PROCEDURES: see also SELECTION TOOLS
ability assessed not job-related [5-2] 2.5(a)-54
appellant preventing department from making assessment [5-1] 1.1-49, [5-2] 2.8-19, [5-4] 2.5(a)-59, [6-1] 2.5(a)-60
assessment at two levels through answer to same question [5-3] 2.5(a)-57
delay in appointment after assessment [4-3] 2.5(a)-47
destruction of Selection Board notes [5-3] 2.5(a)-58
different treatment of candidates [1-1] 2.5(a)-19, [3-4] 2.5(a)-36, [4-2] 2.6-19, [4-3] 2.6-20, [5-1] 2.5(d)-7, [5-4] 2.5(d)-12, [6-2] 2.5(d)-13, [7-2] 2.5(m)-2, [7-3] 2.3-27
ex post facto assessment [4-3] 2.5(a)-49, [4-3] 2.8-15, [4-4] 2.8-16, [5-1] 1.1-49, [5-2] 2.8-19, [5-4] 2.5(a)-59, [6-1] 2.5(a)-60, [7-2] 2.2-21
failure to assess candidates [5-4] 2.5(m)-1, [7-4] 2.5(m)-4
failure to assess essential qualifications [2-3] 2.5(a)-21i, [2-3] 2.5(b)-5i, [3-4] 2.2-10, [3-4] 2.5(a)-37, [4-2] 2.5(a)-44, [4-2] 2.5(a)-45, [4-3] 2.5(f)-14, [4-4] 1.1-46, [7-2] 2.5(m)-2, [7-4] 2.3-30
guidelines changed during course of competition [5-1] 2.5(a)-51, [5-3] 2.5(a)-56, [6-3] 2.5(a)-61, [6-3] 2.5(a)-62
CANDIDAT: voir aussi CANDIDAT NON REÇU
avis de concours trompeur [1-1] 2.1-8
candidats éventuels [1-1] 2.7-4, [2-1] 2.7-6, [2-3] 2.7-7
changement de la méthode d'identification [5-3] 2.1-17
définition [2-3] 1.1-20, [5-4] 1.1-58, [6-3] 1.1-69, [6-4] 1.1-71, [7-2] 1.1-76
trop qualifié [5-2] 1.1-54
CANDIDAT NON REÇU
définition [2-3] 1.1-20, [5-1] 1.1-51, [5-4] 1.1-58, [6-2] 1.1-63, [7-1] 1.1-75
soumission de la demande d'avancement [4-2] 2.1-15, [6-2] 1.1-63
CANDIDAT REÇU: voir aussi CANDIDAT NON REÇU
Capacités: voir APTITUDES
CHANCES D'AVANCEMENT AMOINDRIES (réf. article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique)
juridiction pour réviser l'avis en vertu de l'alinéa 21(b) [6-4] 2.10-6
mutation [2-3] 1.1-21
reclassification [1-1] 1.1-12
Chose jugée: voir RES JUDICATA
COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
statut devant le comité d'appel [6-2] 1.1-65
COMPÉTENCE DU COMITÉ D'APPEL: voir aussi JURIDICTION DU COMITÉ D'APPEL
classification inappropriée du poste [6-4] 1.2-6
ultra vires des règlements [2-2] 1.2-4
ultra vires d'un décret d'exclusion [7-1] 1.2-8
COMPÉTENCE DU JURY DE SÉLECTION: voir aussi JURY DE SÉLECTION
connaissances et qualifications [2-3] 2.5(f)-9, [4-1] 2.4-16, [5-1] 2.4-17i, [5-3] 2.5(a)-57
connaissances linguistiques [4-2] 2.5(c)-6, [4-2] 2.6-18, [5-1] 2.4-17i, [7-1] 2.4-18
délégation de pouvoirs [3-1] 2.4-15
partialité
discrimination [7-1] 2.6-28
parenté [4-2] 2.6-18
CONCOURS
avec concours [2-3] 2.7-7
avec concours vs sans concours [2-2] 1.1-19, [2-3] 2.7-7, [2-4] 2.8-7, [7-1] 1.1-73, [7-1] 1.2-7
avis: voir AVIS DE CONCOURS
conditions affectant [4-4] 2.5(d)-5i, [5-1] 2.5(d)-6, [5-2] 2.5(d)-9, [5-3] 2.5(d)-11
coup monté [4-4] 2.2-14
définition [2-3] 2.7-7
demande d'avancement: voir CONCOURS - soumission de la demande d'emploi
effet d'une nomination intérimaire antérieure [4-4] 2.8-17, [6-2] 2.5(d)-13
mutation [2-3] 1.1-21
nomination intérimaire [2-4] 2.8-7, [4-4] 2.8-17
non dans l'intérêt de la Fonction publique [5-2] 2.5(k)-7
public [6-2] 1.1-66
reclassification [1-1] 1.1-12, [4-1] 2.5(a)-39, [5-1] 1.1-47

improper rating procedures [5-3] 2.5(a)-56, [6-3] 2.5(a)-61, [6-3] 2.6-24, [6-4] 2.5(a)-63, [7-1] 2.6-28
narrative assessment [4-4] 2.5(a)-50
numerical evaluation [3-1] 2.5(k)-5, [3-3] 2.5(a)-32, [7-2] 2.4-19
omission of ability in statement of qualifications [5-2] 2.5(a)-53
rating procedures [1-1] 2.5(a)-19, [4-2] 2.5(a)-46, [5-3] 2.5(a)-56, [5-3] 2.5(a)-57
reassessment of candidates [4-4] 2.5(h)-5, [5-1] 2.5(a)-52, [5-4] 2.6-22, [7-1] 2.3-25, [7-3] 2.3-28
refusal to be assessed ex post facto [5-2] 2.8-19, [5-4] 2.5(a)-59
test to assess basic requirement [4-3] 2.5(a)-48
unreasonable notice [2-1] 2.5(d)-3, [4-2] 2.5(g)-9
unsupported assessment [2-1] 2.5(k)-4, [3-1] 2.5(a)-23, [4-1] 2.5(a)-42, [4-2] 2.5(i)-2, [4-3] 2.5(h)-4, [6-2] 1.3-8

BASIC REQUIREMENTS: see also SCREENING BOARD
acting position [1-1] 2.8-5
alteration [1-1] 2.3-5
corrective action [7-1] 2.3-25, [7-3] 2.3-28
criteria [5-2] 2.3-20, [7-4] 2.3-30
education [2-4] 2.5(l)-1, [3-1] 2.3-11, [3-2] 2.3-12, [3-3] 2.3-15, [5-3] 2.3-21, [5-4] 2.3-22
establishment of basic requirements [2-1] 2.3-6, [5-3] 2.3-21, [5-4] 2.3-22, [7-3] 2.3-27
experience [4-3] 2.3-18, [4-4] 2.3-19, [5-1] 2.5(e)-6
general administration test (GAT) [6-1] 2.3-23
improper assessment [4-3] 2.3-18, [4-4] 2.3-19, [7-2] 2.3-26
language [2-4] 2.5(j)-3, [4-4] 2.5(j)-6, [4-4] 2.5(j)-7, [6-4] 2.5(j)-11
professional membership [2-1] 2.5(a)-20, [4-2] 2.1-14
rating [2-3] 2.5(a)-21i, [3-3] 2.5(f)-11, [4-2] 2.3-17, [4-3] 2.3-18, [4-4] 2.3-19, [5-2] 2.3-20
responsibility for providing information [2-3] 1.1-20, [3-3] 2.5(e)-5
restrictiveness [2-4] 2.3-10, [5-2] 2.3-20, [6-1] 2.2-18
vs. selection standards [2-4] 2.5(l)-1, [5-4] 2.3-22
tests [4-3] 2.5(a)-48
training candidate [6-1] 2.3-24
vagueness [2-4] 2.3-9, [6-4] 2.5(j)-11
BIAS
of Selection Board [2-1] 2.6-7, [2-3] 2.6-10, [2-3] 2.6-11, [2-4] 2.6-12, [3-1] 2.6-13, [3-1] 2.6-14, [3-4] 2.6-17, [4-1] 2.4-17, [4-2] 2.5(i)-2, [4-2] 2.6-18, [4-2] 2.6-19, [4-3] 2.6-20, [5-1] 2.6-21, [5-4] 2.6-22, [6-3] 2.5(a)-62, [6-3] 2.6-23, [6-3] 2.6-24, [6-4] 2.6-25, [6-4] 2.6-26, [6-4] 2.5(j)-11, [6-4]

retrait [6-2] 1.1-62, [7-1] 1.1-75
sans concours: voir aussi OPINION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
soumission de la demande d'emploi [1-1] 2.1-7, [2-3] 2.3-4, [2-4] 1.1-27, [4-2] 2.1-15, [5-3] 2.1-16, [6-1] 2.1-18, [6-3] 1.1-69, [6-4] 1.1-71, [7-2] 1.1-76, [7-4] 2.3-29
CONDITIONS D'EMPLOI [7-4] 2.5(m)-4
CONGÉDIEMENT
effet [6-2] 1.1-65
CONNAISSANCES
évaluation inadéquate [3-3] 1.1-36, [3-3] 1.3-5, [4-4] 2.8-16
évaluation non fondée [4-1] 2.5(f)-13
omission d'évaluer un élément [4-3] 2.5(f)-14
questions inadéquates [3-4] 2.5(f)-12
refus de passer l'examen [6-2] 1.1-62
Cours: voir FORMATION

Dactylographie: voir LANGUE - test de dactylographie
DÉCRET APPROUVANT L'EXCLUSION DE LA CATÉGORIE DE LA GESTION
interprétation [6-2] 1.1-60
DÉLAI
admissibilité au concours: voir CONCOURS - soumission de la demande d'emploi
permatri: voir PERMATRI
DÉLÉGATION DE POUVOIRS
compétence du jury de sélection: voir COMPÉTENCE DU JURY DE SÉLECTION - délégation de pouvoirs
dotation de poste [2-2] 1.2-4, [2-4] 2.4-14
DEMANDE D'EMPLOI
en vue d'un concours: voir CONCOURS - soumission de la demande d'emploi
DIRECTIVES ADMINISTRATIVES vs LOI ET RÈGLEMENTS
effet légal [3-1] 2.5(b)-7
DISCRIMINATION: voir aussi PARTIALITÉ
sexe [2-1] 2.6-7, [2-2] 2.6-8
systémique [5-2] 2.5(k)-7
DIVULGATION [6-2] 1.3-8, [7-2] 2.2-21, [7-2] 1.5-1, [7-4] 2.6-30
DOCUMENTS
échange [2-1] 2.5(g)-6
Documents d'appel: voir NOTIFICATION D'APPEL
DROIT D'APPEL: voir aussi JURIDICTION DU COMITÉ D'APPEL et OPINION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
absence d'avis [5-3] 1.1-55, [5-4] 1.1-58, [6-4] 1.1-71, [7-1] 1.2-8
appelant non à l'emploi de la Fonction publique [5-1] 1.1-51
autorisation du droit d'appel [2-2] 1.1-18, [3-4] 1.1-38, [3-4] 2.5(b)-10, [4-1] 1.1-42, [4-1] 2.3-16, [4-2] 1.2-5, [5-3] 1.1-55
annulation [1-1] 2.9-5
annulation de la méthode de sélection [2-4] 1.1-27, [2-4] 1-1.28, [5-1] 1.1-47, [6-3] 1.1-70
appel logé après période d'appel [5-1] 1.1-48, [6-3] 2.2-19
appel logé avant période d'appel [4-3] 1.1-39a, [5-2] 1.1-53

2.6-27, [7-1] 2.6-28, [7-3] 2.6-29, [7-4] 2.6-30
see also DISCRIMINATION
Bilingualism: see LANGUAGE
Bulletins of Public Service Commission: see ADMINISTRATIVE DIRECTIVES vs. ACT AND REGULATIONS

CANCELLATION OF SELECTION PROCESS [2-4] 1.1-28, [5-1] 1.1-47
CANDIDATE: see also UNSUCCESSFUL CANDIDATE
changing method of identification [5-3] 2.1-17
definition [2-3] 1.1-20, [5-4] 1.1-58, [6-3] 1.1-69, [6-4] 1.1-71, [7-2] 1.1-76
misleading notice of competition [1-1] 2.1-8
overly qualified [5-2] 1.1-54
prospective candidates [1-1] 2.7-4, [2-1] 2.7-6, [2-3] 2.7-7
COMPETENCE OF APPEAL BOARD: see also JURISDICTION OF APPEAL BOARD
improper classification of position [6-4] 1.2-6
ultra vires of regulations [2-2] 1.2-4
ultra vires of exclusion order [7-1] 1.2-8
COMPETENCE OF SELECTION BOARD: see also SELECTION BOARD
bias
discrimination [7-1] 2.6-28
family relationship [4-2] 2.6-18
delegation of authority [3-1] 2.4-15
knowledge and qualifications [2-3] 2.5(f)-9, [4-1] 2.4-16, [5-1] 2.4-17i, [5-3] 2.5(a)-57, [7-1] 2.4-18
language qualifications [4-2] 2.5(c)-6, [4-2] 2.6-18, [5-1] 2.4-17i
COMPETITION
acting appointment [2-4] 2.8-7, [4-4] 2.8-17
application: see COMPETITION - submission of application
conditions affecting [4-4] 2.5(d)-5i, [5-1] 2.5(d)-6, [5-2] 2.5(d)-9, [5-3] 2.5(d)-11
definition [2-3] 2.7-7
effect of prior acting appointment [4-4] 2.8-17, [6-2] 2.5(d)-13
not in best interests of the Public Service [5-2] 2.5(k)-7
notice: see NOTICE OF COMPETITION
public [6-2] 1.1-66
reclassification [1-1] 1.1-12, [4-1] 2.5(a)-35, [5-1] 1.1-47
rigged [4-4] 2.2-14
submission of application [1-1] 2.1-7, [2-3] 2.3-4, [2-4] 1.1-27, [4-2] 2.1-15, [5-3] 2.1-16, [6-1] 2.1-18, [6-3] 1.1-69, [6-4] 1.1-71, [7-2] 1.1-76, [7-4] 2.3-29
transfer [2-3] 1.1-21
with competition [2-3] 2.7-7
with competition vs. without competition [2-2] 1.1-19, [2-3] 2.7-7, [2-4] 2.8-7, [7-1] 1.1-73, [7-1] 1.2-7
withdrawal [6-2] 1.1-62, [7-1] 1.1-75
without competition: see also OPINION OF THE PUBLIC SERVICE COMMISSION
avis de concours déraisonnable [5-4] 1.1-57, [6-4] 1.1-72
avis non conforme [4-4] 2.2-13
cours de formation [1-1] 1.1-13, [1-1] 1.1-14, [2-4] 1.1-24
délai déraisonnable avant d'exercer [5-4] 1.1-58
document d'appel non conforme au règlement [5-1] 1.1-49
entente ne donne pas lieu [5-4] 1.1-58
nomination [2-1] 1.1-16, [3-4] 2.10-5, [4-2] 1.1-43, [5-3] 1.1-55, [7-1] 1.1-73, [7-2] 1.2-9
nomination intérimaire [2-3] 2.8-6, [6-3] 1.3-9
problème soulevé purement académique [5-1] 1.1-50
recevabilité d'un document d'appel [5-2] 1.1-54, [5-4] 1.1-56, [5-4] 1.1-59, [7-1] 1.1-74, [7-1] 1.1-75, [7-3] 1.1-77
refus de passer l'entrevue [4-4] 1.1-46, [5-2] 2.8-19
refus de poursuivre l'entrevue [4-3] 1.1-44
restreint lorsque réévaluation suit appel accueilli [5-1] 2.5(a)-52
sujet de nature disciplinaire [5-4] 1.1-59
zone de concours: voir ZONE DE CONCOURS

Éducation: voir EXIGENCES FONDAMENTALES - études
Efficacité: voir QUALITÉS PERSONNELLES
Égalité: voir PROCÉDURES D'ÉVALUATION - traitement uniforme des candidats
EMPÊCHEMENT
empêchement de soulever un argument [5-2] 2.5(d)-10, [6-2] 1.1-61
EMPLOYÉ
définition [6-2] 1.1-65
Énoncé des qualités requises: voir AVIS DE CONCOURS - énoncé des qualités requises
ENQUÊTE: voir PROCÉDURES D'APPEL
ENTENTE DE PARTAGE DES TACHES [1-1] 2.4-13
ENTRAINEMENT: voir FORMATION
ENTREVUES: voir aussi MOYENS DE SÉLECTION
adéquation des questions [2-3] 2.5(b)-5i
conditions défavorables [2-1] 2.5(d)-3, [2-2] 2.5(d)-4, [5-1] 2.5(d)-6, [5-1] 2.5(d)-8, [5-4] 2.5(d)-12, [7-4] 2.5(b)-12
horaires [4-1] 2.5(b)-11, [7-4] 2.5(b)-12
inadéquation des questions [2-2] 2.5(a)-21, [2-2] 2.5(a)-22, [2-3] 2.5(b)-6, [3-2] 2.5(a)-24, [6-4] 2.5(j)-11
instrument insuffisant [2-4] 2.5(h)-7, [4-4] 2.5(a)-50
langue [2-1] 2.5(c)-3, [4-2] 2.5(c)-6, [6-1] 2.5(c)-7, [7-1] 2.4-18
refus de passer l'entrevue [4-3] 1.1-44, [5-2] 2.8-19
refus de poursuivre l'entrevue [4-3] 1.1-44
remise
maladie [1-1] 2.5(b)-4, [3-4] 2.5(b)-10
trouble de la parole [2-2] 2.6-9

CONDITIONS FOR EMPLOYMENT [7-4] 2.5(m)-4
CONSTITUTION ACT, 1982
area of competition [4-4] 2.2-15
COURSE: see TRAINING

DATA STREAM
exclusion [1-1] 2.7-4, [2-1] 2.7-6
identification - senior management group [1-1] 2.7-4, [2-1] 2.7-6
key words [1-1] 2.7-5
limitation [2-2] 2.3-8
DELEGATION OF AUTHORITY
competence of Selection Board: see COMPETENCE OF SELECTION BOARD - delegation of authority
staffing of position [2-2] 1.2-4, [2-4] 2.4-14
DEPUTY HEAD
power [5-4] 2.11-1
Directives: see ADMINISTRATIVE DIRECTIVES vs. ACT AND REGULATIONS
DISCIPLINARY ACTION
release [1-2] 3.1(c)-1, [2-3] 3.2(a)-4, [5-2] 3.1(a)-6
DISCLOSURE [6-2] 1.3-8, [7-2] 2.2-21, [7-2] 1.5-1, [7-4] 2.6-30
DISCRIMINATION: see also BIAS
sex [2-1] 2.6-7, [2-2] 2.6-8
systemic [5-2] 2.5(k)-7
DISMISSAL
effect of [6-2] 1.1-65
DOCUMENTS
exchange [2-1] 2.5(g)-6

Education: see BASIC REQUIREMENTS - education
Effectiveness: see PERSONAL SUITABILITY
ELIGIBLE LIST
administrative priority [7-1] 2.9-8
cancellation [1-1] 2.9-5, [2-1] 2.9-6, [7-2] 2.5(m)-2, [7-3] 2.9-9
expired [4-4] 2.2-13, [6-4] 2.6-26
inter vs. intra priority [1-1] 2.9-4, [1-1] 2.9-5
right of appeal [1-1] 2.9-4, [4-1] 2.9-7
validity of eligible list [5-1] 1.1-47
EMPLOYEE
definition [6-2] 1.1-65
Equal treatment of candidates: see ASSESSMENT PROCEDURES - different treatment of candidates
ESSENTIAL QUALIFICATIONS: see
ABILITIES
KNOWLEDGE
PERSONAL SUITABILITY
ESTOPPEL
estopped from raising an argument [5-2] 2.5(d)-10, [6-2] 1.1-61
Evaluation of candidates: see ASSESSMENT PROCEDURES
EVIDENCE
contradictory evidence [2-3] 2.5(h)-6
personal suitability: see PERSONAL SUITABILITY - evidence
relevance [7-2] 2.2-21
witnesses: see WITNESSES
EXAMINATIONS: see also SELECTION TOOLS
assessment of basic requirement [4-3] 2.5(a)-48

ÉQUITÉ [2-2] 2.5(d)-4, [4-4] 2.5(d)-5i, [5-1] 2.5(d)-6, [5-2] 2.5(d)-9
ÉTUDE PROULX [6-1] 2.3-23
Évaluation des candidats: voir
APTITUDES
CONNAISSANCES
LANGUE
MOYENS DE SÉLECTION
PROCÉDURES D'ÉVALUATION
QUALITÉS PERSONNELLES
Évaluation du surveillant: voir MOYENS DE SÉLECTION - évaluation du surveillant
Évaluation numérique: voir PROCÉDURES D'ÉVALUATION - évaluation numérique
EXAMENS: voir aussi MOYENS DE SÉLECTION
conditions préjudiciables [3-3] 1.1-37, [5-1] 2.5(d)-7, [5-2] 2.5(d)-9
évaluation d'une exigence fondamentale [4-3] 2.5(a)-48
examen général d'administration (EGA) [6-1] 2.3-23
fuite [2-2] 2.5(a)-22, [5-1] 2.5(d)-6, [5-2] 2.5(d)-9
refus de passer l'examen [6-2] 1.1-62
validité [4-3] 2.5(a)-48, [6-4] 2.6-26
Examens écrits: voir EXAMENS
Examens oraux: voir ENTREVUES
EXIGENCES DE BASE: voir EXIGENCES FONDAMENTALES
EXIGENCES FONDAMENTALES: voir auss. JURY PRÉLIMINAIRE
altération [1-1] 2.3-5
critères [5-2] 2.3-20, [7-4] 2.3-30
détermination [2-1] 2.3-6, [5-3] 2.3-21, [5-4] 2.3-22, [7-3] 2.3-27
études [2-4] 2.5(l)-1, [3-1] 2.3-11, [3-2] 2.3-12, [3-3] 2.3-15, [5-3] 2.3-21, [5-4] 2.3-22
évaluation [2-3] 2.5(a)-21i, [3-3] 2.5(f)-11, [4-2] 2.3-17, [4-3] 2.3-18, [4-4] 2.3-19, [5-2] 2.3-20
évaluation non fondée [4-3] 2.3-18, [4-4] 2.3-19, [7-2] 2.3-26
examens [4-3] 2.5(a)-48
examen général d'administration (EGA) [6-1] 2.3-23
expérience [4-3] 2.3-18, [4-4] 2.3-19, [5-1] 2.5(e)-6
formation d'un candidat [6-1] 2.3-24
langue [2-4] 2.5(j)-3, [4-4] 2.5(j)-6, [4-4] 2.5(j)-7, [6-4] 2.5(j)-11
membre, association professionnelle [2-1] 2.5(a)-20, [4-2] 2.1-14
mesure correctrice [7-1] 2.3-25, [7-3] 2.3-28
nomination intérimaire [1-1] 2.8-5
responsabilité de fournir l'information [2-3] 1.1-20, [3-3] 2.5(e)-5
trop restrictives [2-4] 2.3-10, [5-2] 2.3-20, [6-1] 2.2-18
trop vagues [2-4] 2.3-9, [6-4] 2.5(j)-11
vs normes de sélection [2-4] 2.5(l)-1, [5-4] 2.3-22

FORMATION
cours [1-1] 1.1-13, [1-1] 1.1-14, [2-4] 1.1-24, [6-1] 2.3-24
nomination intérimaire [2-4] 2.8-9
FUITE [5-1] 2.5(d)-6, [5-1] 2.5(d)-8, [5-2] 2.5(d)-9, [5-2] 2.5(d)-10

general administration test (GAT) [6-1] 2.3-23
leakage [2-2] 2.5(a)-22, [5-1] 2.5(d)-6, [5-2] 2.5(d)-9
prejudicial conditions [3-3] 1.1-37, [5-1] 2.5(d)-7, [5-2] 2.5(d)-9
refusal to write test [6-2] 1.1-62
validity [4-3] 2.5(a)-48, [6-4] 2.6-26

FAIRNESS [2-2] 2.5(d)-4, [4-4] 2.5(d)-5i, [5-1] 2.5(d)-6, [5-2] 2.5(d)-9

GRIEVANCE
litispendence [1-2] 1.2-3, [1-2] 3.2(a)-3

HANDICAP
speech [2-2] 2.6-9
Health condition: see ILLNESS
Human Rights Act [4-3] 2.6-20

ILLNESS
postponement of interview [1-1] 2.5(b)-4, [3-1] 2.5(d)-5, [3-4] 2.5(b)-10
"IMPERATIVE" LANGUAGE REQUIREMENT vs. "NON-IMPERATIVE" LANGUAGE REQUIREMENT [2-4] 2.5(j)-3
INCAPACITY
release
absenteeism [1-1] 3.2(a)-2, [2-1] 3.1(c)-2, [2-3] 3.2(a)-4, [4-2] 3.2(a)-5i
alcoholism [4-4] 3.2(b)-1, [5-4] 3.2(b)-2
colour-blindness [4-4] 3.2(g)-1
criteria [2-1] 3.1(c)-2, [7-2] 3.2(f)-5
criteria for adjourning hearing [5-2] 1.3-7
definition [1-2] 3.2(c)-3, [7-1] 3.1(a)-12
injury on duty [1-1] 3.2(a)-2, [4-1] 3.2(d)-2, [7-1] 3.2(d)-3, [7-2] 3.2(f)-5, [7-4] 3.2(d)-4
mental incapacity [1-2] 3.2(f)-3, [2-2] 3.2(f)-4, [7-2] 3.2(f)-5, [7-4] 3.2(f)-6
physical incapacity [1-2] 3.2(c)-4, [4-1] 3.2(d)-2, [5-4] 3.2(c)-5
prima facie case [5-4] 3.2(c)-5
INCOMPETENCE
release
bad faith of department [5-2] 3.1(a)-6
comparative standards [1-2] 3.1(c)-1
credibility of witnesses [5-2] 3.1(a)-6
disciplinary action [5-2] 3.1(a)-6, [6-4] 3.1(a)-11
incompetence vs. incapacity [7-1] 3.1(a)-12
lack of basic requirements for the position [4-3] 3.1(a)-5
lack of personal suitability [1-2] 3.1(a)-3, [1-2] 3.1(c)-1, [6-3] 3.1(a)-9

GRIEF
litispendance [1-2] 1.2-3, [1-2] 3.2(a)-3

HANDICAP
parole [2-2] 2.6-9
Heureux candidat: voir CANDIDAT REÇU

Identification et sélection par inventaire: voir PERMATRI
IMPÉRATIVE (EXIGENCE LINGUISTIQUE) vs NON IMPÉRATIVE [2-4] 2.5(j)-3
INCAPACITÉ
renvoi
absentéisme [1-1] 3.2(a)-2, [2-1] 3.1(c)-2, [2-3] 3.2(a)-4, [4-2] 3.2(a)-5i
accident de travail [1-1] 3.2(a)-2, [4-1] 3.2(d)-2, [7-1] 3.2(d)-3, [7-2] 3.2(f)-5, [7-4] 3.2(d)-4
alcoolisme [4-4] 3.2(b)-1, [5-4] 3.2(b)-2
cas prima facie [5-4] 3.2(c)-5
critères [2-1] 3.1(c)-2, [7-2] 3.2(f)-5
critères pour l'ajournement de l'audition [5-2] 1.3-7
daltonisme [4-4] 3.2(g)-1
définition [1-2] 3.2(c)-3, [7-1] 3.1(a)-12
incapacité mentale [1-2] 3.2(f)-3, [2-2] 3.2(f)-4, [7-2] 3.2(f)-5, [7-4] 3.2(f)-6
incapacité physique [1-2] 3.2(c)-4, [4-1] 3.2(d)-2, [5-4] 3.2(c)-5
Incapacité mentale: voir INCAPACITÉ - renvoi - incapacité mentale
Incapacité physique: voir INCAPACITÉ - renvoi - incapacité physique
INCOMPÉTENCE
renvoi
absence des exigences fondamentales [4-3] 3.1(a)-5
absence de qualités personnelles [1-2] 3.1(a)-3, [1-2] 3.1(c)-1, [6-3] 3.1(a)-9
cas prima facie [5-4] 3.2(c)-5, [6-3] 3.1(a)-9, [6-4] 3.1(a)-11
crédibilité des témoins [5-2] 3.1(a)-6
évaluation satisfaisante livrée en même temps qu'un sérieux avertissement [5-3] 3.1(a)-7
incompétence vs incapacité [7-1] 3.1(a)-12
inconduite [1-2] 3.1(c)-1, [5-2] 3.1(a)-6
mauvaise foi du ministère [5-2] 3.1(a)-6
mesures disciplinaires [5-2] 3.1(a)-6, [6-4] 3.1(a)-11
production insatisfaisante [5-3] 3.1(a)-7, [5-3] 3.1(a)-8
programme de formation [2-2] 3.1(d)-1
rendement insatisfaisant dans l'exercice des fonctions d'un autre poste [6-4] 3.1(a)-10
renvoi en période de stage suite à une promotion [2-3] 3.1(a)-4

misconduct [1-2] 3.1(c)-1, [5-2] 3.1(a)-6
prima facie case [5-4] 3.2(c)-5, [6-3] 3.1(a)-9, [6-4] 3.1(a)-11
rejection on probation following a promotion [2-3] 3.1(a)-4
satisfactory assessment delivered at same time as serious warning [5-3] 3.1(a)-7
tests [2-2] 3.1(c)-3
training program [2-2] 3.1(d)-1
unsatisfactory performance of duties of other position [6-4] 3.1(a)-10
unsatisfactory productivity [5-3] 3.1(a)-7, [5-3] 3.1(a)-8
INJURY ON DUTY
release for incapacity [1-1] 3.2(a)-2, [4-1] 3.2(d)-2, [7-2] 3.2(f)-5
Inquiry: see APPEAL PROCEDURES
INTERVIEWS: see also SELECTION TOOLS
adequacy of questions [2-3] 2.5(b)-51
inadequacy of questions [2-2] 2.5(a)-21 [2-2] 2.5(a)-22, [2-3] 2.5(b)-6, [3-2] 2.5(a)-24, [6-4] 2.5(j)-11
insufficient tool [2-4] 2.5(h)-7, [4-4] 2.5(a)-50
language of [2-1] 2.5(c)-3, [4-2] 2.5(c)-6, [6-1] 2.5(c)-7, [7-1] 2.4-18
postponement
illness [1-1] 2.5(b)-4, [3-4] 2.5(b)-10, [7-4] 2.5(b)-12
prejudicial conditions [2-1] 2.5(d)-3, [2-2] 2.5(d)-4, [5-1] 2.5(d)-6, [5-1] 2.5(d)-8, [5-4] 2.5(d)-12, [7-4] 2.5(b)-12
refusal to attend [4-3] 1.1-44, [5-2] 2.8-19
scheduling [4-1] 2.5(b)-11
speech impediment of candidate [2-2] 2.6-9
withdrawal from interview [4-3] 1.1-44
Inventory identification and selection: see DATA STREAM

JURISDICTION OF APPEAL BOARD: see also RIGHT OF APPEAL
appeal period
extension of time [3-3] 1.1-33, [3-3] 1.1-34, [3-3] 1.1-35
improper notice [4-4] 2.2-13, [5-4] 1.1-56
exclusion order for surplus employee [7-4] 1.2-10

Key words: see DATA STREAM - key words
KNOWLEDGE
failure to assess factor [4-3] 2.5(f)-14
inadequacy of questions [3-4] 2.5(f)-12
inadequate evaluation [3-3] 1.1-36, [3-3] 1.3-5, [4-4] 2.8-16
refusal to write test [6-2] 1.1-62
unsupported evaluation [4-1] 2.5(f)-13

LANGUAGE
assessment of potential to learn [5-3] 2.5(j)-9, [6-1] 2.5(j)-10
standards comparatifs [1-2] 3.1(c)-1
tests [2-2] 3.1(c)-3
Indiscipline: voir QUALITÉS PERSONNELLES - indiscipline
Instruments de sélection: voir MOYENS DE SÉLECTION
Inventaire
identification et sélection: voir PERMATRI

JURIDICTION DU COMITÉ D'APPEL: voir aussi DROIT D'APPEL
décret d'exclusion pour employés excédentaires [7-4] 1.2-10
délai d'appel
avis non conforme [4-4] 2.2-13, [5-4] 1.1-56
prolongation [3-3] 1.1-33, [3-3] 1.1-34, [3-3] 1.1-35
Jury d'évaluation: voir JURY DE SÉLECTION
JURY DE SÉLECTION: voir aussi COMPÉTENCE DU JURY DE SÉLECTION
communication efficace [6-1] 2.5(c)-7
composition [4-3] 2.5(f)-14, [5-1] 2.6-21, [5-3] 2.5(a)-57, [5-3] 2.5(d)-11, [5-4] 2.6-22, [7-2] 2.4-19
connaissances linguistiques des membres [6-1] 2.5(c)-7
destruction des notes [5-3] 2.5(a)-58
parti pris [2-2] 2.6-9, [2-4] 2.6-12, [3-1] 2.6-15, [3-4] 2.6-17, [4-2] 2.5(i)-2, [4-2] 2.6-19, [5-1] 2.6-21, [5-4] 2.6-22, [7-2] 2.4-19, [7-3] 2.6-29
rôle [7-3] 2.4-20
JURY PRÉLIMINAIRE: voir aussi EXIGENCES FONDAMENTALES
JUSTICE NATURELLE
audi alteram partem [6-1] 2.5(c)-7
équité [2-2] 2.5(d)-4, [5-3] 2.5(d)-11, [7-2] 2.4-19

Langage: voir LANGUE
LANGUE
audition [6-3] 1.3-9
Décret d'exclusion sur les langues officielles [6-1] 2.5(j)-10
entrevues [4-2] 2.5(c)-6, [7-2] 2.5(m)-2
évaluation de l'aptitude d'apprendre [5-3] 2.5(j)-9, [6-1] 2.5(j)-10
exigence linguistique impérative vs non impérative [2-4] 2.5(j)-3, [4-1] 2.5(j)-4, [6-4] 2.5(j)-11
test [2-4] 2.5(j)-3, [4-1] 2.5(j)-5, [4-4] 2.5(j)-6, [4-4] 2.5(j)-7, [5-3] 2.5(j)-8, [5-3] 2.5(j)-9, [7-3] 2.5(c)-8
test de dactylographie [2-1] 2.5(j)-2, [5-3] 2.5(j)-8
Langues officielles: voir LANGUE
LISTE D'ADMISSIBILITÉ
annulation [1-1] 2.9-5, [2-1] 2.9-6, [7-2] 2.5(m)-2, [7-3] 2.9-9
droit d'appel [1-1] 2.9-4, [4-1] 2.9-7
périmée [4-4] 2.2-13, [6-4] 2.6-26
priorité administrative [7-1] 2.9-8
priorité inter vs intra [1-1] 2.9-4, [1-1] 2.9-5

imperative vs. non-imperative requirement [2-4] 2.5(j)-3, [4-1] 2.5(j)-4, [6-4] 2.5(j)-11
of hearing [6-3] 1.3-9
of interviews [4-2] 2.5(c)-6, [7-2] 2.5(m)-2
Official Languages Exclusion Order [6-1] 2.5(j)-10
test [2-4] 2.5(j)-3, [4-1] 2.5(j)-5, [4-4] 2.5(j)-6, [4-4] 2.5(j)-7, [5-3] 2.5(j)-8, [5-3] 2.5(j)-9, [7-3] 2.5(c)-8
typing test [2-1] 2.5(j)-2, [5-3] 2.5(j)-8
LAW, KNOWLEDGE OF [2-4] 1.1-23
LEAKAGE [5-1] 2.5(d)-6, [5-1] 2.5(d)-8, [5-2] 2.5(d)-9, [5-2] 2.5(d)-10
LITISPENDENCE [1-2] 1.2-3, [1-2] 3.2(a)-3
LOCUS STANDI
Public Service Commission [6-2] 1.1-65

MANAGEMENT CATEGORY EXCLUSION ORDER
interpretation [6-2] 1.1-60
Medical conditions: see ILLNESS
Mental incapacity: see INCAPACITY - release - mental incapacity
MERIT [2-2] 1.2-4, [2-3] 2.6-10, [3-4] 1.1-40, [5-4] 2.5(m)-1, [7-2] 2.5(m)-3, [7-2] 2.2-21
Methods of selection: see SELECTION TOOLS
MOBILITY [2-1] 2.6-7

NATURAL JUSTICE
audi alteram partem [6-1] 2.5(c)-7
fairness [2-2] 2.5(d)-4, [5-3] 2.5(d)-11, [7-2] 2.4-19
Notice - interview: see ASSESSMENT PROCEDURES - unreasonable notice
NOTICE OF APPEAL
appeal document not secret [5-3] 2.5(a)-57
knowledge of the law [2-4] 1.1-23
time limit [2-1] 1.1-17, [2-4] 1.1-23, [3-3] 2.5(a)-34, [3-4] 1.1-39, [5-4] 1.1-56, [6-2] 1.1-61, [6-2] 1.1-64, [7-1] 1.1-74
withdrawal [6-2] 1.1-64
wrong address [2-3] 2.5(f)-9, [3-4] 1.1-41
NOTICE OF COMPETITION
amendment of statement of qualifications [4-3] 2.5(f)-14
error [1-1] 2.1-8, [3-4] 2.1-12
invitation to send in a notice of interest in a position [5-3] 2.1-17
posting [6-2] 1.1-66
publication [1-1] 2.1-7, [2-1] 2.1-9, [2-1] 2.1-10, [5-3] 2.1-15i
statement of qualifications [3-4] 2.1-11, [4-2] 2.1-13, [4-2] 2.1-14
timeliness of application of candidate [5-3] 2.1-16, [6-1] 2.1-18, [6-4] 1.1-71
unreasonable [5-4] 1.1-57, [6-2] 1.1-66
NOTICE OF RIGHT TO APPEAL: see also NOTICE OF APPEAL
validity of notice [2-4] 1.1-22, [5-1] 1.1-49, [5-4] 1.1-56, [7-1] 1.1-75
Numerical evaluation: see ASSESSMENT PROCEDURES - numerical evaluation

validité de la liste d'admissibilité [5-1] 1.1-47
LITISPENDANCE [1-2] 1.2-3, [1-2] 3.2(a)-3
LOCUS STANDI
Commission de la Fonction publique [6-2] 1.1-65
LOI - CONNAISSANCE [2-4] 1.1-23
Loi vs directives: voir DIRECTIVES ADMINISTRATIVES vs LOI ET RÈGLEMENTS
ultra vires [2-2] 1.2-4, [5-2] 2.8-18
LOI CONSTITUTIONNELLE DE 1982
zone de concours [4-4] 2.2-15
LOI SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS [6-2] 1.3-8
LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE [4-3] 2.6-20

MALADIE
remise de l'entrevue [1-1] 2.5(b)-4, [3-1] 2.5(d)-5, [3-4] 2.5(b)-10
MÉRITE [2-2] 1.2-4, [2-3] 2.6-10, [3-4] 1.1-40, [5-4] 2.5(m)-1, [7-2] 2.5(m)-3, [7-2] 2.2-21
MESURES DISCIPLINAIRES
renvoi [1-2] 3.1(c)-1, [2-3] 3.2(a)-4, [5-2] 3.1(a)-6
Méthodes de sélection: voir MOYENS DE SÉLECTION
MOBILITÉ [2-1] 2.6-7
Mots-clés: voir PERMATRI - mots-clés
MOYENS DE SÉLECTION: voir aussi PROCÉDURES D'ÉVALUATION
choix laissé au ministère [2-1] 2.5(a)-20, [3-4] 2.5(a)-37
convenance [7-3] 2.5(c)-8
entrevues: voir aussi ENTREVUES
insuffisance de l'entrevue [2-4] 2.5(h)-7
questions différentes [2-2] 2.5(a)-21, [2-2] 2.5(a)-22
évaluation a posteriori [4-3] 2.5(a)-49, [4-3] 2.8-15, [4-4] 2.8-16, [5-1] 1.1-49, [5-2] 2.8-19, [5-4] 2.5(a)-59
évaluation du surveillant [3-3] 2.5(a)-35, [4-1] 2.5(a)-40, [4-2] 2.5(i)-2
examens: voir aussi EXAMENS
lignes directrices modifiées pendant le concours [5-1] 2.5(a)-51
modification de l'énoncé de qualités [4-3] 2.5(f)-14
test pour évaluer une exigence fondamentale [4-3] 2.5(a)-48
MUTATION [2-3] 1.1-21

NOMINATION
définition [2-1] 1.1-16, [4-2] 1.1-43, [5-2] 1.1-52, [5-3] 1.1-55, [6-2] 1.1-68, [7-2] 1.2-9
détachement [5-2] 1.1-52
droit d'appel [2-1] 1.1-16, [3-1] 1.1-29, [3-1] 2.8-12, [3-4] 1.1-38, [3-4] 1.1-40, [4-4] 1.1-46, [7-4] 1.1-78
intention de nommer [7-4] 1.1-78
redéploiement de personnel [5-2] 1.1-52, [6-2] 1.1-68
sous-classement [2-2] 2.3-7

Official languages: see LANGUAGE
OPINION OF THE PUBLIC SERVICE COMMISSION
acting appointment [2-4] 2.8-7, [2-4] 2.8-8, [5-2] 2.8-18, [6-2] 1.1-67
general [2-3] 1.1-21, [2-4] 2.10-1, [3-1] 2.10-3
promotions [5-2] 2.5(k)-7
reclassification [1-1] 1.1-12
transfer [2-3] 1.1-21, [3-1] 2.10-2, [3-4] 2.10-5
"OPPORTUNITY FOR ADVANCEMENT PREJUDICIALLY AFFECTED" - (re section 21 Public Service Employment Act)
jurisdiction to review the 21(b) opinion [6-4] 2.10-6
reclassification [1-1] 1.1-12
transfer [2-3] 1.1-21
Oral examinations: see INTERVIEWS

Performance report: see SELECTION TOOLS - supervisor's evaluation
Personal qualities: see PERSONAL SUITABILITY
PERSONAL SUITABILITY
assessment not justified [4-3] 2.5(h)-4, [6-4] 2.5(h)-8, [6-4] 2.6-26
disciplinary offense [1-2] 3.1(c)-1
evidence [2-3] 2.5(h)-6
reassessment of [4-4] 2.5(h)-5
Selection Board assessment vs. supervisor's evaluation [3-3] 2.5(b)-9, [4-3] 2.5(h)-4
uncertified sick leave [5-3] 2.5(d)-11
Physical incapacity: see INCAPACITY - release - physical incapacity
POSITION
classification [6-2] 1.1-68
creation [6-2] 1.1-68, [7-2] 1.2-9, [7-2] 2.5(m)-3
Poster: see NOTICE OF COMPETITION
POSTPONEMENT
illness [1-1] 2.5(b)-4, [3-4] 2.5(b)-10
onus for request [1-1] 2.5(b)-4
Potential for effectiveness: see PERSONAL SUITABILITY
PRIORITY [2-2] 1.2-4
administrative as opposed to statutory [5-4] 1.1-58, [7-1] 2.9-8
PRIVACY ACT [6-2] 1.3-8
PROULX SURVEY [6-1] 2.3-23
PUBLIC SERVICE COMMISSION
standing before the Appeal Board [6-2] 1.1-65

QUALIFICATIONS: see also BASIC REQUIREMENTS
establishing [5-4] 2.11-1, [7-1] 1.1-73
vs. selection standards [2-4] 2.5(l)-1
Questions: see INTERVIEWS - inadequacy of questions

Rating Board: see SELECTION BOARD
Rating procedures: see ASSESSMENT PROCEDURES
RECLASSIFICATION [1-1] 1.1-12, [5-1] 1.1-47
Regulations vs. directives: see ADMINISTRATIVE DIRECTIVES vs. ACT AND REGULATIONS
ultra vires [2-2] 1.2-4, [5-2] 2.8-18

tardive par rapport à l'évaluation [4-3] 2.5(a)-47
NOMINATION INTÉRIMAIRE
admissibilité [1-1] 2.8-3, [1-1] 2.8-5, [4-2] 2.8-14
avec concours vs sans concours [2-4] 2.8-7
bris de service [1-1] 2.8-2, [6-3] 1.3-9
concours
avantage illégal [1-1] 2.8-2, [3-1] 2.8-11
conditions [2-4] 2.8-10, [3-1] 2.8-12
droit d'appel [2-3] 2.8-6, [2-4] 2.8-8
effet d'une nomination intérimaire antérieure [4-4] 2.5(a)-50, [4-4] 2.8-17
évaluation a posteriori [4-3] 2.8-15, [4-4] 2.8-16
mérite [2-3] 2.8-6
niveau substantif [1-1] 2.8-4
pour but de formation [2-4] 2.8-9
zone de concours [2-1] 2.6-7, [2-3] 2.8-6, [2-4] 2.8-7, [5-2] 2.8-18
NORMES DE SÉLECTION
application [2-3] 2.5(f)-8, [3-3] 2.5(a)-33, [4-1] 2.5(l)-2
nature [5-4] 2.3-22
note de passage minimum [2-3] 2.5(f)-8
vs qualifications [2-4] 2.5(l)-1
Notation - Systèmes: voir PROCÉDURES D'ÉVALUATION - évaluation numérique
NOTIFICATION D'APPEL
connaissance de la loi [2-4] 1.1-23
date limite [2-1] 1.1-17, [2-4] 1.1-23, [3-3] 2.5(a)-34, [3-4] 1.1-39, [5-4] 1.1-56, [6-2] 1.1-61, [6-2] 1.1-64, [7-1] 1.1-74
document d'appel n'est pas secret [5-3] 2.5(a)-57
mauvaise adresse [2-3] 2.5(f)-9, [3-4] 1.1-41
retrait [6-2] 1.1-64

OPINION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
général [2-3] 1.1-21, [2-4] 2.10-1, [3-1] 2.10-3
mutation [2-3] 1.1-21, [3-1] 2.10-2, [3-4] 2.10-5
nomination intérimaire [2-4] 2.8-7, [2-4] 2.8-8, [5-2] 2.8-18, [6-2] 1.1-67
promotions [5-2] 2.5(k)-7
reclassification [1-1] 1.1-12
Outils de sélection: voir MOYENS DE SÉLECTION

PARTAGE DES TACHES: voir ENTENTE DE PARTAGE DES TACHES
PARTIALITÉ
du jury de sélection [2-1] 2.6-7, [2-3] 2.6-10, [2-3] 2.6-11, [2-4] 2.6-12, [3-1] 2.6-13, [3-1] 2.6-14, [3-4] 2.6-17, [4-1] 2.4-17, [4-2] 2.5(i)-2, [4-2] 2.6-18, [4-2] 2.6-19, [4-3] 2.6-20, [5-1] 2.6-21, [5-4] 2.6-22, [6-3] 2.5(a)-62, [6-3] 2.6-23, [6-3] 2.6-24, [6-4] 2.6-25, [6-4] 2.6-26, [6-4] 2.5(j)-11,

REINSTATEMENT
effect of [6-2] 1.1-65
RELEASE
incapacity: see INCAPACITY - release
incompetence: see INCOMPETENCE - release
reassignment of employee [1-1] 3.2(a)-2, [1-2] 3.1(a)-3, [1-2] 3.2(a)-3
Re-run of competition: see RES JUDICATA
RES JUDICATA [2-1] 1.4-1, [4-3] 1.4-3, [6-1] 2.5(a)-60
RIGHT OF APPEAL: see also JURISDICTION OF APPEAL BOARD and OPINION OF THE PUBLIC SERVICE COMMISSION
absence of notice [5-3] 1.1-55, [5-4] 1.1-58, [6-4] 1.1-71, [7-1] 1.2-8
acting appointment [2-3] 2.8-6, [6-3] 1.3-9
agreement does not create [5-4] 1.1-58
appeal document not in accordance with regulation [5-1] 1.1-49
appellant not an employee of the Public Service [5-1] 1.1-51
appointment [2-1] 1.1-16, [3-4] 2.10-5, [4-2] 1.1-43, [5-3] 1.1-55, [7-1] 1.1-73, [7-2] 1.2-9
area of competition: see AREA OF COMPETITION
argument raised purely academic [5-1] 1.1-50
cancellation [1-1] 2.9-5
cancellation of selection process [2-4] 1.1-27, [2-4] 1.1-28, [5-1] 1.1-47, [6-3] 1.1-70
disciplinary matter [5-4] 1.1-59
filing after appeal period expires [5-1] 1.1-48, [6-3] 2.2-19
filing before appeal period commences [4-3] 1.1-39a, [5-2] 1.1-53
granting of right of appeal [2-2] 1.1-18, [3-4] 1.1-38, [3-4] 2.5(b)-10, [4-1] 1.1-42, [4-1] 2.3-16, [4-2] 1.2-5, [5-3] 1.1-55
improper notice [4-4] 2.2-13
limited when reassessment made after allowed appeal [5-1] 2.5(a)-52
refusal to attend interview [4-4] 1.1-46, [5-2] 2.8-19
timeliness of appeal document [5-2] 1.1-54, [5-4] 1.1-56, [5-4] 1.1-59, [7-1] 1.1-74, [7-1] 1.1-75, [7-3] 1.1-77
training [1-1] 1.1-13, [1-1] 1.1-14, [2-4] 1.1-24
unreasonable delay in exercising [5-4] 1.1-58
unreasonable notice of competition [5-4] 1.1-57, [6-4] 1.1-72
withdrawal from interview [4-3] 1.1-44

SALARY
area of competition [2-1] 2.7-6
Scoring system: see ASSESSMENT PROCEDURES - numerical evaluation
SCREENING BOARD: see also BASIC REQUIREMENTS
SELECTION BOARD: see also COMPETENCE OF SELECTION BOARD
bias [2-2] 2.6-9, [2-4] 2.6-12, [3-1] 2.6-15, [3-4] 2.6-17, [4-2] 2.5(i)-2, [4-2] 2.6-19, [6-4] 2.6-27, [7-1] 2.6-28, [7-3] 2.6-29, [7-4] 2.6-30
voir aussi DISCRIMINATION
Parti pris: voir PARTIALITÉ
Perfectionnement: voir FORMATION - cours
PERMATRI
exclusion [1-1] 2.7-4, [2-1] 2.7-6
identification - cadres supérieurs [1-1] 2.7-4, [2-1] 2.7-6
limitation [2-2] 2.3-8
mots-clés [1-1] 2.7-5
Placard: voir AVIS DE CONCOURS
Possibilités de rendement: voir QUALITÉS PERSONNELLES
POSTE
classification [6-2] 1.1-68
création [6-2] 1.1-68, [7-2] 1.2-9, [7-2] 2.5(m)-3
Préavis: voir PROCÉDURES D'ÉVALUATION - préavis déraisonnable
PREUVE
contradictoire [2-3] 2.5(h)-6
pertinence [7-2] 2.2-21
qualités personnelles: voir QUALITÉS PERSONNELLES - preuve
témoin: voir TÉMOINS
PRIORITÉ [2-2] 1.2-4
administrative plutôt que statutaire [5-4] 1.1-58, [7-1] 2.9-8
PROCÉDÉ DE SÉLECTION: voir PERMATRI
annulation [2-2] 1.1-18
permatri: voir PERMATRI
sans concours [3-3] 2.6-16, [3-4] 2.10-5, [4-1] 2.5(a)-39, [4-1] 2.5(a)-43
PROCÉDURES D'APPEL
ajournement [3-3] 1.3-4, [5-2] 1.3-7
reprise d'instance [3-4] 1.3-6
PROCÉDURES D'ÉVALUATION: voir aussi MOYENS DE SÉLECTION
appelant empêche le ministère d'évaluer ses compétences [5-1] 1.1-49, [5-2] 2.8-19, [5-4] 2.5(a)-59, [6-1] 2.5(a)-60
destruction des notes du jury de sélection [5-3] 2.5(a)-58
évaluation à deux niveaux par la réponse à la même question [5-3] 2.5(a)-57
évaluation a posteriori [4-3] 2.5(a)-49, [4-3] 2.8-15, [4-4] 2.8-16, [5-1] 1.1-49, [5-2] 2.8-19, [5-4] 2.5(a)-59, [6-1] 2.5(a)-60, [7-2] 2.2-21
évaluation d'une aptitude non reliée à l'emploi [5-2] 2.5(a)-54
évaluation narrative [4-4] 2.5(a)-50
évaluation non fondée [2-1] 2.5(k)-4, [3-1] 2.5(a)-23, [4-1] 2.5(a)-42, [4-2] 2.5(i)-2, [4-3] 2.5(h)-4, [6-2] 1.3-8
évaluation numérique [3-1] 2.5(k)-5, [3-3] 2.5(a)-32, [7-2] 2.4-19
examen pour évaluer une exigence fondamentale [4-3] 2.5(a)-48
lignes directrices modifiées pendant le concours [5-1] 2.5(a)-51, [5-3] 2.5(a)-56, [6-3] 2.5(a)-61, [6-3] 2.5(a)-62
manque d'évaluation des candidats [5-4] 2.5(m)-1, [7-4] 2.5(m)-4
manque d'évaluation des qualités essentielles [2-3] 2.5(a)-21i,

[5-1] 2.6-21, [5-4] 2.6-22, [7-2] 2.4-19, [7-3] 2.6-29
destruction of notes [5-3] 2.5(a)-58
effective communication [6-1] 2.5(c)-7
language proficiency of members [6-1] 2.5(c)-7
members [4-3] 2.5(f)-14, [5-1] 2.6-21, [5-3] 2.5(a)-57, [5-3] 2.5(d)-11, [5-4] 2.6-22, [7-2] 2.4-19
role [7-3] 2.4-20
Selection by other process of personnel selection: see DATA STREAM
SELECTION PROCESS: see also DATA STREAM
cancellation [2-2] 1.1-18
data stream: see DATA STREAM
without competition [3-3] 2.6-16, [3-4] 2.10-5, [4-1] 2.5(a)-39, [4-1] 2.5(a)-43
SELECTION STANDARDS
applicability [2-3] 2.5(f)-8, [3-3] 2.5(a)-33, [4-1] 2.5(l)-2
minimum pass mark [2-3] 2.5(f)-8
nature [5-4] 2.3-22
vs. qualifications [2-4] 2.5(l)-1
SELECTION TOOLS: see also ASSESSMENT PROCEDURES
adequacy [7-3] 2.5(c)-8
amendment of statement of qualifications [4-3] 2.5(f)-14
choice left to department [2-1] 2.5(a)-20, [3-4] 2.5(a)-37
examinations: see also EXAMINATIONS
ex post facto assessment [4-3] 2.5(a)-49, [4-3] 2.8-15, [4-4] 2.8-16, [5-1] 1.1-49, [5-2] 2.8-19, [5-4] 2.5(a)-59
guidelines changed during course of competition [5-1] 2.5(a)-51
interviews: see also INTERVIEWS
different questions [2-2] 2.5(a)-21, [2-2] 2.5(a)-22
inadequacy of interviews [2-4] 2.5(h)-7
supervisor's evaluation [3-3] 2.5(a)-35, [4-1] 2.5(a)-40, [4-2] 2.5(i)-2
test to assess basic requirement [4-3] 2.5(a)-48
SUCCESSFUL CANDIDATE: see also UNSUCCESSFUL CANDIDATE
Supervisor's evaluation: see SELECTION TOOLS - supervisor's evaluation

Tests: see also EXAMINATIONS
confidentiality [2-4] 2.5(a)-22i
TIME LIMIT
data stream: see DATA STREAM
eligibility for competition: see COMPETITION - submission of application
Tools of selection: see SELECTION TOOLS
TRAINING COURSES [1-1] 1.1-13, [1-1] 1.1-14, [2-4] 1.1-24, [6-1] 2.3-24
acting appointment [2-4] 2.8-9
TRANSFER [2-3] 1.1-21
Typing: see LANGUAGE - typing test

ULTRA VIRES OF OFFICIAL LANGUAGES EXCLUSION ORDER [6-1] 2.5(j)-10, [6-3] 1.1-69
ULTRA VIRES OF REGULATIONS [2-2] 1.2-4
[2-3] 2.5(b)-5i, [3-4] 2.2-10, [3-4] 2.5(a)-37, [4-2] 2.5(a)-44, [4-2] 2.5(a)-45, [4-3] 2.5(f)-14, [4-4] 1.1-46, [7-2] 2.5(m)-2, [7-4] 2.3-30
modes d'évaluation [1-1] 2.5(a)-19, [4-2] 2.5(a)-46, [5-3] 2.5(a)-56, [5-3] 2.5(a)-57
modes d'évaluation inappropriés [5-3] 2.5(a)-56, [6-3] 2.5(a)-61, [6-3] 2.6-24, [6-4] 2.5(a)-63, [7-1] 2.6-28
omission d'une capacité dans l'énoncé de qualités [5-2] 2.5(a)-53
préavis déraisonnable [2-1] 2.5(d)-3, [4-2] 2.5(g)-9
réévaluation des candidats [4-4] 2.5(h)-5, [5-1] 2.5(a)-52, [5-4] 2.6-22, [7-1] 2.3-25, [7-3] 2.3-28
refus de se faire évaluer a posteriori [5-2] 2.8-19, [5-4] 2.5(a)-59
retard de la nomination après évaluation [4-3] 2.5(a)-47
traitement non uniforme des candidats [1-1] 2.5(a)-19, [3-4] 2.5(a)-36, [4-2] 2.6-19, [4-3] 2.6-20, [5-1] 2.5(d)-7, [5-4] 2.5(d)-12, [6-2] 2.5(d)-13, [7-2] 2.5(m)-2, [7-3] 2.3-27

QUALIFICATIONS: voir aussi EXIGENCES FONDAMENTALES
vs normes de sélection [2-4] 2.5(l)-1
détermination [5-4] 2.11-1, [7-1] 1.1-73
QUALITÉS ESSENTIELLES: voir
APTITUDES
CONNAISSANCES
QUALITÉS PERSONNELLES
QUALITÉS PERSONNELLES
congés de maladie sans certificat médical [5-3] 2.5(d)-11
évaluation du jury de sélection vs évaluation du surveillant [3-3] 2.5(b)-9, [4-3] 2.5(h)-4
évaluation mal fondée [4-3] 2.5(h)-4, [6-4] 2.5(h)-8, [6-4] 2.6-26
indiscipline [1-2] 3.1(c)-1
preuve [2-3] 2.5(h)-6
réévaluation [4-4] 2.5(h)-5
Questions: voir ENTREVUES - inadéquation des questions

Rapport d'appréciation: voir MOYENS DE SÉLECTION - évaluation du surveillant
Rapport de rendement: voir MOYENS DE SÉLECTION - évaluation du surveillant
RECLASSIFICATION [1-1] 1.1-12, [5-1] 1.1-47
Région de concours: voir ZONE DE CONCOURS
Règlements vs directives: voir DIRECTIVES ADMINISTRATIVES vs LOI ET RÈGLEMENTS
ultra vires [2-2] 1.2-4, [5-2] 2.8-18
RÉINTÉGRATION
effet [6-2] 1.1-65
REMISE
fardeau de la requête [1-1] 2.5(b)-4
maladie [1-1] 2.5(b)-4, [3-4] 2.5(b)-10
RENVOI
incapacité: voir INCAPACITÉ - renvoi

UNDERFILLING [2-2] 2.3-7, [2-3] 2.5(b)-5i, [3-1] 2.5(b)-7, [5-1] 2.5(k)-6, [5-2] 2.5(a)-55
UNSUCCESSFUL CANDIDATE
    definition [2-3] 1.1-20, [5-1] 1.1-51, [5-4] 1.1-58, [6-2] 1.1-63, [7-1] 1.1-75
    submission of application [4-2] 2.1-15, [6-2] 1.1-63

Without competition: see COMPETITION
WITNESSES: see also OPINION OF THE PUBLIC SERVICE COMMISSION
    credibility [5-2] 3.1(a)-6
    refusal to give testimony - doctor [2-1] 3.1(c)-2
Written examination: see EXAMINATIONS
Worksharing agreement [1-1] 2.4-13

    incompétence: voir INCOMPÉTENCE - renvoi
    réaffectation de l'employé [1-1] 3.2(a)-2, [1-2] 3.1(a)-3, [1-2] 3.2(a)-3
REPRISE DE CONCOURS: voir RES JUDICATA
RES JUDICATA [2-1] 1.4-1, [4-3] 1.4-3, [6-1] 2.5(a)-60

Salaire: voir TRAITEMENT
Sans concours: voir CONCOURS
Santé: voir MALADIE
SÉLECTION: voir aussi PERMATRI
    annulation [2-2] 1.1-18
    permatri: voir PERMATRI
    sans concours [3-3] 2.6-16, [3-4] 2.10-5, [4-1] 2.5(a)-39, [4-1] 2.5(a)-43
Sélection par une autre méthode de sélection du personnel: voir PERMATRI
SOUS-CHEF
    pouvoirs [5-4] 2.11-1
SOUS-CLASSEMENT [2-2] 2.3-7, [2-3] 2.5(b)-5i, [3-1] 2.5(b)-7, [5-1] 2.5(k)-6, [5-2] 2.5(a)-55
SURVEILLANT
    évaluation: voir MOYENS DE SÉLECTION - évaluation du surveillant

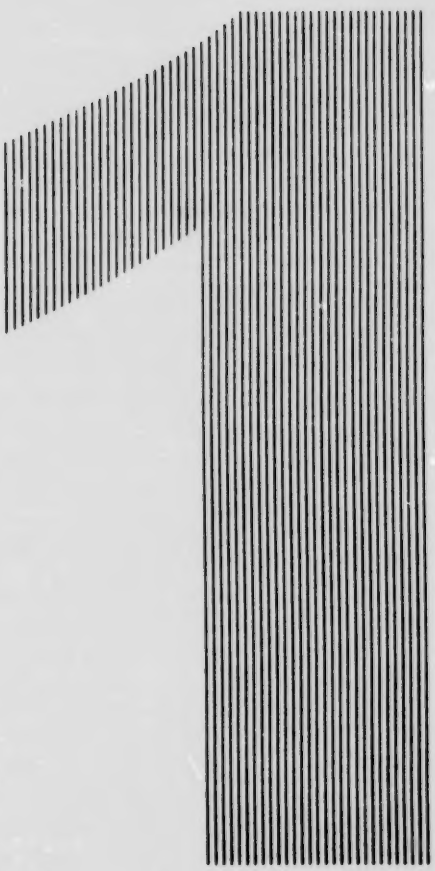
TÉMOINS: voir aussi OPINION DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE
    crédibilité [5-2] 3.1(a)-6
    refus de témoigner - médecin [2-1] 3.1(c)-2
Tests: voir aussi EXAMENS
    confidentialité [2-4] 2.5(a)-22i
TRAITEMENT
    zone de concours [2-1] 2.7-6
Traitement équitable des candidats: voir PROCÉDURES D'ÉVALUATION - traitement non uniforme des candidats
TRANSFERT: voir MUTATION

ULTRA VIRES DU DÉCRET D'EXCLUSION SUR LES LANGUES OFFICIELLES [6-1] 2.5(j)-10, [6-3] 1.1-69
ULTRA VIRES DES RÈGLEMENTS [2-2] 1.2-4

ZONE DE CONCOURS
    admissibilité [1-1] 1.1-15, [1-1] 2.7-4, [2-1] 2.7-6, [2-2] 2.2-8, [3-4] 2.2-10, [4-4] 2.2-13, [5-1] 1.1-51, [6-4] 2.2-20, [7-1] 1.1-74
    droit d'appel [1-1] 1.1-15, [2-3] 1.1-20, [6-3] 2.2-19
    illégalité [4-4] 2.2-14, [4-4] 2.2-15, [6-1] 2.2-17, [6-3] 2.2-19
    nomination intérimaire [2-4] 2.8-7, [5-2] 2.2-16, [5-2] 2.8-18
    raisonnable [2-1] 2.2-6, [2-2] 2.2-7, [7-2] 2.2-21
    restriction [2-3] 2.5(b)-5i, [2-4] 2.2-9, [3-4] 2.2-11, [4-1] 2.2-12, [6-1] 2.2-18, [7-3] 2.2-22, [7-3] 2.2-23
    utilisation du critère-traitement [2-1] 2.7-6, [2-3] 1.1-20

Jurisdiction and Proceedings of Appeal Board

Compétence et procédure du Comité d'appel



Yergeau, 1979 ABD [1-1] 1.1-12 (St-Hilaire)

Appeal Board jurisdiction - appointment without competition - reclassification - effective dates - retroactive actions

B was transferred to an RO-1 position effective 23 October 1976. In November 1976, the position was reclassified to RO-2 effective 1 October 1976. The Public Service Employment Regulations declared that for the purposes of determining appeal rights in the case of an appointment without competition, no person's opportunity for advancement can be considered to have been prejudicially affected by the appointment to the new classification level of a person who occupied the position immediately prior to its reclassification. The appellant argued that on the effective date of the reclassification B was not an incumbent of the position and therefore the regulation did not apply. As a consequence, the appellant contended he enjoyed a right of appeal.

Held: Pursuant to the Public Service Employment Act, the effective date of B's appointment was 23 October 1976. Since the effect of retroactive reclassification was not dealt with in the legislation, general principles applied. A decision with retroactive effect was to be strictly applied to avoid disturbing settled matters. The date to determine collateral effects arising from a reclassification was the date the reclassification was authorized, in this case, 25 November 1976, at which date B occupied the reclassified position. Therefore, no one enjoys the right to appeal B's appointment to the reclassified position.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, sections 21 and 22
Public Service Employment Regulations, paragraph 41(3)(a)

Ed. note:

This decision was reversed by the Federal Court of Appeal - see Yergeau v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 129.

Yergeau, 1979 DCA [1-1] 1.1-12 (St-Hilaire)

Compétence du comité d'appel - nomination sans concours - reclassification - dates d'effet - mesures rétroactives

B a été muté à un poste de RO-1 avec effet au 23 octobre 1976. En novembre 1976, le poste a été reclassifié RO-2, avec effet au 1er octobre 1976. Le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique stipule que pour décider du droit d'appel dans le cas d'une nomination sans concours l'on doit considérer qu'aucune personne n'a vu ses chances d'avancement amoindries par la nomination à une nouvelle classification d'une personne qui occupait le poste immédiatement avant sa reclassification. L'appelant a soutenu qu'à la date d'effet de la reclassification, B n'était pas titulaire du poste et que le règlement ne s'appliquait donc pas. En conséquence, il maintint qu'il jouissait d'un droit d'appel.

Jugé: En vertu de Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la date d'effet de la nomination de B était le 23 octobre 1976. Étant donné que l'effet d'une reclassification rétroactive n'est pas prévu par la loi, les principes généraux s'appliquent. Une décision avec effet rétroactif devait être appliquée de façon stricte pour éviter de perturber des affaires réglées. La date servant à déterminer les effets indirects découlant d'une reclassification est la date à laquelle la reclassification a été autorisée; dans cette affaire, c'est le 25 novembre, date à laquelle B occupait le poste reclassifié. En conséquence, personne n'avait le droit d'interjeter appel à l'encontre de la nomination de B au poste reclassifié.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 21 et 22
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 41(3)(a)

N.D.L.R.:

Cette décision a été renversée par la Cour d'appel fédérale - voir Yergeau c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 129.

Clark, 1979 ABD [1-1] 1.1-13 (Mitchell)

Appeal Board jurisdiction - appeal against selection for training - definition of appointment - definition of competition

The department invited applications for a training program. The applicants were assessed on the basis of file information concerning their work performance and training records. The selected persons who successfully completed the training would be appointed to AI-3 poistions. The appellant was an applicant but was not selected for training. The department argued that there was no right of appeal in the case of selections made for training.

Held: The absence of selection standards for these training positions was not determinative; the Public Service Employment Act permits but does not require the Public Service Commission to establish such standards. The mere fact that successful trainees might be appointed is insufficient for the conclusion to be drawn that all were about to be appointed. Whether there was an appointment when persons were selected for training depended on the nature of the training: if the training was to improve the employee's performance in his current position, there was no intent to make an appointment; if the training was to provide skills not required in the present position, but in others to which the successful trainee would be appointed upon the completion of the training, there had been a selection for appointment. On the facts, the process of selection was a closed competition: the prospective candidates were all employed in the Public Service, they were invited to submit applications and they were assessed relatively. Treasury Board's overall responsibility for training did not extend to the making of appointments when training required such appointments. Appointments are solely the responsibility of the Public Service Commission. The Appeal Board finds that there is a right to appeal but concludes that the selections have been made according to merit.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10, sections 6 and 7

Clark, 1979 DCA [1-1] 1.1-13 (Mitchell)

Compétence du comité d'appel - appel à l'encontre de sélections à des fins de formation - définition d'une nomination - définition d'un concours

Le ministère a demandé des candidatures pour un programme de formation. Les candidats étaient évalués d'après les données contenues dans leur dossier quant à leur rendement passé et à leur formation. Les personnes choisies qui réussissaient la formation devaient être nommées à des postes d'AI-3. L'appelant est un candidat qui n'a pas été choisi pour la formation. Le ministère soutint qu'il n'y avait pas de droit d'appel dans le cas des sélections faites à des fins de formation.

Jugé: L'absence de normes de sélection pour ces postes de formation n'était pas un élément nuisible. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique permet à la Commission de la Fonction publique d'établir de telles normes, mais ne l'y contraignit pas. Le seul fait que les candidats reçus pourraient être nommés est insuffisant pour que l'on puisse conclure que tous étaient "sur le point d'être nommés" en vertu de l'article 21. Le fait qu'il y ait eu une nomination au moment où les personnes étaient choisies pour la formation dépendait de la nature de la formation: si la formation était destinée à améliorer le rendement de l'employé dans son poste actuel, aucune nomination n'était prévue; si la formation servait à faire acquérir des compétences qui ne sont pas requises dans le poste actuel, mais dans d'autres auxquels les stagiaires retenus seraient nommés au moment du parachèvement de la formation, il y avait eu une sélection pour une nomination. Dans les faits, la méthode de sélection était un concours restreint: les candidats éventuels étaient tous employés de la Fonction publique, ils ont été invités à présenter leur candidature et ils ont été évalués en conséquence. La responsabilité globale du Conseil du Trésor en matière de formation ne s'étendait pas jusqu'à des nominations lorsque la formation exigeait de telles nominations. Les nominations relèvent uniquement de la Commission de la Fonction publique. Le comité d'appel a conclu qu'il existait un droit d'appel, mais que les sélections avaient été faites au mérite.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10, articles 6 et 7

Case cited: Langtree v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] FC 1203

Affaire citée: Langtree c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 1203

Daigle, 1979 ABD [1-1] 1.1-14 (Vaison)

Appeal Board jurisdiction - appeal against selection for training - definition of appointment - definition of competition

The department gave notice to employees of an opportunity for developmental assignments. To be considered, employees had to submit an application form within a prescribed time. Applications were reviewed and candidates found to possess the required skills were invited to an interview. An inventory was established from which developmental assignments were to be made for a period of six months or less. Employees so assigned were to keep their own classification level. The purpose of the assignment was to provide employees with training in the work of the Security and Prevention Unit because competitions to fill positions in that newly created section had been unproductive. The department contended that no right of appeal existed since no appointments were proposed.

Held: The Public Service Employment Act requires three questions to be answered in the affirmative: 1) were the selections made from within the Public Service? 2) were there persons appointed or about to be appointed under the Act? 3) was the appellant an unsuccessful candidate or a person whose opportunity for advancement had, in the opinion of the Public Service Commission, been prejudicially affected by the appointment? The selections had been made from within the Public Service. It cannot be said that persons selected were "about to be appointed" because there was no way of determining who exactly was about to be appointed or the order of their appointment. However, there were selections for appointment in that the developmental assignments had as their direct objective to provide employees with knowledge and skills not required in their current positions, but which were required in other positions. Referring to the decision of the Federal Court in Langtree, the Appeal Board finds that, in this case, the department was making appointments to de facto training positions within the Security and Investigations Unit and the employees so appointed would not continue to perform their normal duties. Their selection had involved a competitive process in that the candidates competed against each other and sections of the Act governing competitions had been followed, i.e., an area of competition was established, qualified candidates were selected, an eligible list was established and appointments were made from the list. On the merits, the Appeal Board finds that the department has not

Daigle, 1979 DCA [1-1] 1.1-14 (Vaison)

Compétence du comité d'appel - appel à l'encontre de sélections à des fins de formation - définition d'une nomination - définition d'un concours

Le ministère a avisé les employés qu'il y avait des possibilités d'affectation de perfectionnement. Pour que leur demande soit examinée, les employés devaient présenter une formule de demande dans un délai prescrit. Les demandes étaient examinées et les candidats que l'on jugeait posséder les compétences requises étaient convoqués en entrevue. Un répertoire a été constitué, à partir duquel les affectations de perfectionnement devaient être faites, pour une période d'au plus six mois. Les employés ainsi affectés conservaient leur propre niveau de classification. L'affectation avait pour but de former les employés au travail de la section de sécurité et de prévention car les concours destinés à combler les postes dans cette section nouvellement créée n'avaient rien donné. Le ministère avança qu'il n'existait pas de droit d'appel puisqu'aucune nomination n'était proposée.

Jugé: Selon la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, trois questions doivent recevoir une réponse affirmative: 1) les sélections ont-elles été faites à l'intérieur de la Fonction publique? 2) des personnes ont-elles été nommées ou sont-elles sur le point de l'être en vertu de la Loi? 3) l'appelant est-il un candidat non reçu ou une personne dont les chances d'avancement ont été amoindries par la nomination, de l'avis de la Commission de la Fonction publique? Les sélections avaient été faites à l'intérieur de la Fonction publique. On ne peut pas dire que les personnes choisies étaient "sur le point d'être nommées" parce qu'il n'y avait aucune façon de déterminer exactement qui était sur le point d'être nommé ou quel serait l'ordre des nominations. Cependant, il y a eu des sélections en vue d'une nomination en ce sens que les affectations de perfectionnement avaient comme objectif direct de donner aux employés des connaissances et des compétences qui n'étaient pas requises dans les postes qu'ils occupaient, mais qui étaient requises pour d'autres postes. Se référant à la décision de la Cour fédérale dans Langtree, le comité d'appel conclut que dans ce cas, le ministère procédait à des nominations à des postes de formation de facto à la section de la sécurité et des enquêtes et que les employés ainsi nommés ne continueraient pas à exercer leurs fonctions habituelles. Leur sélection a été faite par concours en ce sens que les candidats étaient en concurrence les uns contre les autres et que les articles de la Loi régissant les concours ont été respectés,

shown that the Selection Board had sufficient relevant information to assess the candidates' qualifications for the training positions nor has the department provided a satisfactory explanation for the rank order of the candidates in terms of their relative merit.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Cases cited: Langtree v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] FC 1203; Clark, 1979 ABD [1-1] I.1-13 (Mitchell)

c'est-à-dire qu'on a établi une zone de concours, des candidats qualifiés ont été sélectionnés, et une liste d'admissibilité a été établie à partir de laquelle des nominations ont été faites. Quant au fond, le comité d'appel conclut que le ministère n'a pas démontré que le jury de sélection détenait assez d'information pertinente pour évaluer les qualités des candidats pour des postes de formation et n'a pas non plus expliqué de façon satisfaisante le classement des candidats, en termes de leur mérite respectif.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Affaires citées: Langtree c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 1203; Clark, 1979 DCA [1-1] I.1-13 (Mitchell)

Lewin, 1979 ABD [1-1] 1.1-15 (Brazier)*

Appeal Board jurisdiction - reasonableness of area of competition - use of salary criterion

The area of competition in a closed competition for a PE-5 competition read:

> All employees occupying positions in the personnel administration group at the PE-4 level, and in all other groups classified at a level having a salary range one step of which falls between $22,000 and $24,000.

The appellant, as an AS-6, was not included in the area although he regarded himself as a peer of the PE-4 employee and the position under competition represented a promotion for him. The appellant challenged the legality and reasonableness of the area of competition.

Held: The use of salary to describe an area of competition complies with the Public Service Employment Act because it identifies those occupational groups and levels of positions in which prospective candidates must be employed. The guidelines for area of competition are more than mere guidelines; they set a minimum area, contraction of which must be approved by the Public Service Commission. In this case, the area established was smaller than that established in the guidelines. It was a staffing officer of the Public Service Commission who established the restricted area and it was such an officer who had authority under the guidelines to approve a restricted area of competition when requested to do so by a department. No special authorization was required: the officer's authority flowed from her position as an employee of the Public Service Commission engaged "to assist the Commission in the performance of its duties." The area established is not unreasonable. The test for the reasonableness of an area of competition lies not merely in the number of potential applicants within the area but also whether the area includes an adequate number of potentially qualified candidates. In this case, although the area includes a number of groups of employees that at first glance would not be likely contenders

---

* Ed. Note:

A subsequent Supreme Court of Canada case, Bullion v. Her Majesty the Queen, [1980] 2 SCR 578, held that the criterion of a minimum salary level without regard to the occupational nature of positions is not authorized by the Act.

Lewin, 1979 DCA [1-1] 1.1-15 (Brazier)*

Compétence du comité d'appel - zone de concours raisonnable - utilisation du critère du salaire

La zone de concours, lors d'un concours restreint pour un poste de PE-5, se lisait comme suit:

> Tous les employés occupant des postes de niveau PE-4 dans le groupe de l'administration du personnel et dans tous les autres groupes classés à un niveau dont au moins l'un des échelons de l'échelle salariale se situe entre 22 000 $ et 24 000 $.

L'appelant, AS-6, n'a pas été inclus dans la zone de concours, bien qu'il se considère l'égal d'un employé de niveau PE-4 et que le poste visé par le concours ait représenté une promotion pour lui. L'appelant contesta la légalité de la zone de concours et prétendit qu'elle n'était pas raisonnable.

Jugé: L'utilisation du salaire pour décrire la zone d'un concours respecte la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique parce qu'elle détermine les groupes professionnels et les niveaux de poste où des candidats éventuels doivent être employés. Les lignes directrices relatives à la zone de concours sont plus que de simples lignes directrices; elles établissent une zone minimum, dont la contraction devait être approuvée par la Commission de la Fonction publique. Dans ce cas, la zone établie était plus petite que celle décrite par les lignes directrices. C'est une agente de dotation de la Commission de la Fonction publique qui a établi la zone restreinte et c'est une telle agente qui a le pouvoir, en vertu des lignes directrices, d'approuver une zone restreinte de concours lorsqu'un ministère en fait la demande. Aucune autorisation spéciale n'était requise; le pouvoir de l'agente découle de son poste comme employée de la Commission de la Fonction publique engagée pour "aider la Commission dans l'accomplissement de ses fonctions". La zone établie n'est pas déraisonnable. Le caractère raisonnable d'une zone de concours ne se mesure pas simplement au nombre de candidats possibles dans la zone, mais aussi au nombre adéquat de candidats possiblement qualifiés qui s'y trouvent. Dans ce cas, même si la zone comporte un certain nombre

---

* N.D.L.R.:

Selon un jugement rendu subséquemment par la Cour suprême du Canada, dans l'affaire Bullion c. Sa Majesté, [1980] 2 RCS 578, le critère d'un niveau minimum de salaire sans tenir compte de la nature des fonctions des postes n'est pas autorisé par la loi.

(ex. MOF-1, BI-3), it also includes a number of groups of employees that would appear to be likely contenders. The area of competition need not include all persons possessing the required qualifications for the position to be filled. While merit is the basic principle for selection in the Public Service, practical and administrative considerations have their place. When a selection is made from among an adequate number of eligible and qualified candidates, the requirements of the law have been met. The area of competition is neither unreasonable nor illegal.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, paragraph 5(c) and sections 13 and 21

de groupe d'employés qui, à première vue ne constitue pas des postulants probables (ex. MOF-1, BI-3), elle contient aussi un certain nombre de groupes d'employés qui sembleraient des postulants probables. Il n'est pas nécessaire que la zone de concours inclue toutes les personnes possédant les qualifications requises pour le poste à combler. Même si la sélection se fait fondamentalement selon le mérite dans la Fonction publique, les considérations pratiques et administratives ont aussi leur place. Lorsque la sélection a été faite parmi un nombre suffisant de candidats admissibles et qualifiés, les exigences de la Loi ont été respectées. La zone du concours n'est ni déraisonnable, ni illégale.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 5c) et articles 13 et 21

Kenney et al., 1980 ABD [2-i] 1.1-16
(Akman)

Jurisdiction of Appeal Board - definition of appointment - seniority as a basis of selection

The department increased hours of work for five part-time employees to the equivalent of full-time (forty hours per week). The appellants alleged that appointments had been made, against which appeals could be brought. They also maintained that the appointments were in violation of the Public Service Employment Act since they were made on the basis of seniority rather than merit.

Held: In the absence of a statutory definition of "appointment," whether the manner in which the five employees had been assigned to perform the duties of full-time positions constituted an appointment is a question of fact. Black's Law Dictionary defined appointment as "the selection or designation of a person, by the person or persons having authority therefore to fill an office or public function and discharge the duties of the same." The absence of a change in pay rate was not crucial when the duties to be performed differed from those of the part-time employees, when those assigned to perform full-time duties were granted the full range of privileges and benefits available only to full-time employees, when they earned more than part-time employees and when their long-term prospects for career advancement were better than those of part-time employees. On these facts, this assignment to perform the duties of a full-time position constitutes an appointment. Since the appointments were made on the basis of seniority rather than by means of a competition, a right of appeal will exist if the appellants obtain the opinion of the Public Service Commission that their opportunity for advancement has been prejudicially affected.

The Appeal Board directs the Public Service Commission to determine whether the appellants' opportunity for advancement has been prejudicially affected by the appointments under appeal.

Public Service Employment Act, sections 10, 21, 24 and 25
Public Service Employment Regulations, section 27

Kenney et al., 1980 DCA [2-1] 1.1-16
(Akman)

Compétence du comité d'appel - définition d'une nomination - sélection en fonction de l'ancienneté

Le ministère a augmenté le nombre d'heures de travail de cinq employés à temps partiel au point que la durée de leur travail équivalait à celle d'un employé à temps plein (40 heures par semaines). Les appelants alléguèrent qu'il y avait eu nominations et qu'il serait possible d'interjeter appel de ces nominations. Ils soutinrent aussi que ces nominations contrevenaient à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique du fait qu'elles avaient été faites en fonction de l'ancienneté plutôt que du mérite.

Jugé: Comme la loi ne définit pas "nomination", il fallait, selon les faits, savoir si la manière dont les cinq employés ont été affectés à des tâches propres à des postes permanents constitue une nomination. Le Black's Law Dictionary définit la nomination comme la sélection ou la désignation d'une personne, par la personne ou les personnes qui ont autorité de la faire, pour remplir un poste ou une fonction publique et pour s'acquitter des tâches de ce poste ou de cette fonction. L'absence de modification au taux de traitement n'était pas cruciale quand les fonctions à remplir différaient de celles des employés à temps partiel, quand ceux qui étaient affectés à des fonctions de poste à temps plein avaient droit à toute la gamme des avantages sociaux et des privilèges offerts aux seuls employés à temps plein, quand ils gagnaient plus que des employés à temps partiel; et quand leurs perspectives de carrière à long terme étaient meilleures que celles des employés à temps partiel. Selon ces faits, l'affectation à des tâches de postes à temps plein constitue une nomination. Comme les nominations furent faites en se basant sur l'ancienneté plutôt que par voie de concours, un droit d'appel existera si les appelants obtiennent de la Commission de la Fonction publique un avis selon lequel leurs chances d'avancement ont été amoindries.

Le comité d'appel donne instruction à la Commission de la Fonction publique d'exprimer un avis quant à savoir si les possibilités d'avancement des appelants ont été amoindries par les nominations faisant l'objet de ces appels.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 21, 24 et 25
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 27

Donley, 1980 ABD [2-1] 1.1-17 (Akman)

Timeliness of appeal - notice of appeal right - establishment of appeal period

On or about 11 December, the appellant was notified of the competition results by a personnel bulletin which indicated: "The deadline for receipt of appeals against any of the (above) promotions by the Commission is 3 January 1979." The appellant contended that he had deposited his appeal document with the post office sometime about midnight of 3 January. The document bore the postmark 4 January.

Held: On the basis of the statutory provisions, the appeal period commenced 4 December 1978 and ended 18 December 1978. The bulletin, however, specified two other dates for the deadline: 30 December and 3 January. Departments have no authority to prescribe appeal periods. The authority to regulate the appeal system rests exclusively with the Public Service Commission. The appeal periods which the department purported to establish were void. Whether the Appeal Board has jurisdiction to give relief to an appellant misled as to the correct appeal period is left open. The prima facie proof of the postmark on the appeal document was not rebutted by the appellant. The appeal was not brought within the period erroneously conveyed to the appellant by the department or within the period prescribed by statute.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, sections 40 and 42 and subsection 42(1)

Interpretation Act, RSC 1970 c. I-23, subsections 25(3) and (6)

Donley, 1980 DCA [2-1] 1.1-17 (Akman)

Recevabilité de l'appel - avis de droit d'appel - établissement de la période d'appel

Le ou vers le 11 décembre, l'appelant était avisé des résultats du concours par un bulletin du service du personnel qui indiquait que "La date limite de réception, par la Commission, d'appels contre n'importe laquelle des promotions susmentionnées était le 3 janvier 1979". L'appelant prétendit avoir déposé son document d'appel au bureau de poste vers minuit le 3 janvier. Le document portait le cachet de la poste du 4 janvier.

Jugé: En se basant sur les dispositions légales, la période d'appel commençait le 4 décembre 1978 et se terminait le 18 décembre 1978. Le bulletin, cependant, mentionnait deux autres dates de délai d'appel, soit le 30 décembre et le 3 janvier. Les ministères n'ont aucun pouvoir de prescrire les délais d'appel. Seule la Commission de la Fonction publique a le pouvoir de réglementer le système d'appel. Les périodes d'appel que le ministère avait l'intention d'établir étaient nulles. Le comité d'appel ne se prononce pas sur sa compétence pour donner réparation à un appelant induit en erreur quant au délai d'appel. La preuve suffisante à première vue du cachet de la poste sur le document d'appel n'a pas été refutée par l'appelant. L'appel n'a pas été interjeté dans les délais communiqués erronément à l'appelant par le ministère, ni dans les délais prescrits par la loi.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 40 et 42 et paragraphe 42(1)

Loi d'interprétation, SRC 1970 c. I-23, paragraphes 25(3) et (6)

Inglis, 1980 ABD [2-2] 1.1-18 (Lee)

Right of appeal - department attempts to cancel proposed appointment

After the appeals were brought, the department informed the Appeal Board that it would not proceed with the proposed acting appointment under appeal and that the person who had been performing the duties in an acting capacity had already been removed from the position. Consequently, the department contended that the appellant's right of appeal had ceased to exist.

Held: The deputy head has no power to grant or cancel the right to appeal. That right is contingent only upon the conditions set out by the Public Service Employment Act being met. There is no provision in the Act permitting deputy heads to "cancel" a selection process once an appointment has been made or proposed. However, since the acting appointment has been terminated, there is no longer any proposed appointment against which the appeal can be brought. The existence of an appointment is a condition that must be satisfied for a right of appeal to be exercised.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear this appeal on the merits.

Public Service Employment Act, sections 6, 21 and 41
Public Service Employment Regulations, section 21

Inglis, 1980 DCA [2-2] 1.1-18 (Lee)

Droit d'appel - le ministère tente d'annuler une nomination proposée

Après que les appels eurent été interjetés, le ministère a informé le comité d'appel qu'il ne ferait pas la nomination intérimaire proposée faisant l'objet des appels et que la personne qui avait exercé les fonctions à titre intérimaire avait déjà été retirée du poste. Par conséquent, le ministère prétendit que le droit d'appel de l'appelant avait cessé d'exister.

Jugé: Le sous-chef n'a aucun pouvoir pour accorder ou annuler le droit d'appel. Ce droit est assujetti seulement aux conditions stipulées par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Il n'y a rien dans la Loi qui permet au sous-chef d'"annuler" un processus de sélection une fois qu'une nomination a été faite ou proposée. Cependant, étant donné que l'on a mis fin à la nomination intérimaire, il n'y a plus de nomination proposée contre laquelle on peut interjeter appel. Or, il doit y avoir une nomination en vigueur pour que le droit d'appel puisse être exercé.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 6, 21 et 41
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Labelle et al., 1980 ABD [2-2] 1.1-19
(Morel)

Acting appointment - whether appointment made by competition or without competition

The acting appointment under appeal was made after the manager responsible for the position reviewed the qualifications of twenty-two employees including all of the appellants, who were employed within the same branch where the position to be staffed was located. The department contended that the appointment was made without competition. The appellants challenged that appointment on a number of grounds including the selected employee being unduly favoured in the selection process and the information used to assess the qualifications of the twenty-two employees being inadequate.

Held: Although the department purported to make an appointment without competition, it conducted, in fact, a closed competition, since a specific area of competition was established, a statement of qualifications was prepared, an individualized assessment of twenty-two candidates was made using the same selection tools and a detailed narrative report of this assessment was prepared. However, none of the appellants' allegations against the merits of the appointment are valid.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, subsection 27(1)

Labelle et al., 1980 DCA [2-2] 1.1-19
(Morel)

Nomination intérimaire - question de savoir si la nomination a été faite avec ou sans concours

La nomination intérimaire faisant l'objet de l'appel a été faite après que le gestionnaire responsable du poste eut examiné les qualités de vingt-deux employés, y compris les appelants qui étaient employés au sein de la même Direction générale où se trouvait le poste à être comblé. Le ministère prétendit que la nomination avait été faite sans concours. Les appelants contestèrent cette nomination pour plusieurs motifs dont un avantage indû qui aurait été conféré à l'employée reçue lors du processus de sélection et l'insuffisance des renseignements utilisés pour évaluer les qualités des vingt-deux employés.

Jugé: Malgré que le ministère croyait avoir fait une nomination sans concours, il a, en réalité, tenu un concours restreint puisque une zone de concours a été établie, un énoncé de qualités a été préparé, une évaluation individuelle de vingt-deux candidats a été effectuée au moyen des mêmes outils de sélection et un rapport narratif de cette évaluation a été préparé. Cependant, aucune des allégations des appelants à l'encontre du mérite de la nomination n'est valable.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 27i)

Morey, 1980 ABD [2-3] 1.1-20 (Butchart)*

Jurisdiction of Appeal Board - reasonableness of area of competition - definition of unsuccessful candidate

The appellant's application was eliminated from consideration because the appellant was not within the area of competition of "employees ... who occupy positions from (sic) which the maximum of the salary range is not less than $22,000 per annum." The department argued that the appellant was not an unsuccessful candidate and, therefore, did not enjoy the right of appeal. In any event, the department maintained that the appellant did not meet the basic requirements.

The appellant argued that the area of competition was unreasonable since it was contrary to the Canadian Human Rights Act, the Public Service Employment Act and Public Service Commission Bulletin 79-12. Furthermore, he met the basic requirements.

Held: The use of salary to define the area of competition is not unlawful. The appellant has brought no convincing evidence that the area of competition is unreasonable or overly restrictive. Based on a dictionary definition of the word "candidate," a candidate is one who puts himself or herself forward for appointment. Therefore, the appellant is an unsuccessful candidate who enjoys the right of appeal. However, the decision of the Selection Board that the appellant does not meet the basic requirements is not unreasonable.

Appeal dismissed.

Canadian Human Rights Act, SC 1976-77, c. 33
Public Service Employment Act, sections 10, 12, 13 and 21

---

* Ed. Note:

Subsequent to this decision being issued, the Supreme Court of Canada held in the case of Bullion v. Her Majesty the Queen, [1980] 2 SCR 578 that choosing as a criterion for restriction of eligibility, a minimum salary level, without regard to the occupational nature of positions, is not authorized by the Public Service Employment Act

Morey, 1980 DCA [2-3] 1.1-20 (Butchart)*

Compétence du comité d'appel - caractère raisonnable de la zone de concours - définition de candidat non reçu

La demande de l'appelant a été rejetée car ce dernier ne se trouvait pas dans la zone de concours qui portait sur les "employés ... qui occupent un poste dont le maximum de l'échelle de traitement n'est pas inférieur à 22 000 $ par année". Le ministère soutint que l'appelant n'était pas un candidat non reçu et que, par conséquent, il ne bénéficiait pas du droit d'appel. De toute façon, selon le ministère, il ne satisfaisait pas aux exigences fondamentales.

L'appelant soutint que la zone de concours était déraisonnable parce qu'elle contrevenait à la Loi canadienne sur les droits de la personne, à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et au Bulletin 79-12 de la Commission de la Fonction publique. De plus, il répondait aux exigences fondamentales.

Jugé: L'utilisation du salaire pour définir la zone de concours n'est pas illégale. L'appelant n'avait soumis aucune preuve tendant à démontrer que la zone de concours était déraisonnable ou indûment restrictive. En se basant sur la définition du mot "candidat" tirée d'un dictionnaire, un candidat est une personne qui se présente pour un poste. Ainsi, l'appelant est un candidat non reçu qui jouit du droit d'appel. Cependant, la décision du jury de sélection selon laquelle l'appelant ne satisfaisait pas aux exigences fondamentales n'est pas déraisonnable.

Appel rejeté.

Loi canadienne sur les droits de la personne, SC 1976-77, c. 33
Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 12, 13 et 21

---

* N.D.L.R.:

Après que cette décision ait été prononcée, la Cour suprême jugea, dans l'affaire Bullion c. Sa Majesté la Reine, [1980] 2 RCS 578, que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne permet pas l'utilisation d'un échelon minimal de salaire, sans égard à la nature des fonctions des postes, comme critère visant à restreindre l'admissibilité à concourir.

Cases cited: Bullion v. Public Service Commission Appeal Board, [1980] 2 FC 10; Lewin, 77-21-PSC-12 (Brazier)

Affaires citées: Bullion c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1980] 2 CF 10; Lewin, 77-21-PSC-12 (Brazier)

Knoll et al., 1980 ABD [2-3] 1.1-21
(Chilton)

Appointment without competition - transfer

A competition to fill a position was cancelled after an employee sought a transfer and was appointed to the position. The appellants, who were candidates in the competition, sought an opinion from the Public Service Commission as to whether their opportunity for advancement was prejudicially affected by the appointment. The Commission issued affirmative opinions thereby enabling the appellants to exercise their right of appeal. The appellants contended that the decision to transfer an employee into the position was arbitrary and contrary to merit.

Held: The issue is not whether the appellants' opportunity for advancement has been prejudicially affected by the appointment -- that is a matter for the Commission to decide -- but whether the selection for appointment is in accordance with merit. The department has not assessed the appellants' qualifications even though the appellants are serious contenders for the position and, therefore, it cannot be said that the appointment is in accordance with merit.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, paragraph 21(b)
Department of Transport Act, RSC 1970, c. T-15, section 3
Public Service Employment Regulations, subparagraph 5(c)(i)

Case cited: Ager v. The Queen, Federal Court, Trial Division, court file T-3127-77, unreported

Knoll et al., 1980 DCA [2-3] 1.1-21
(Chilton)

Nomination sans concours - mutation

Un concours visant à combler un poste a été annulé après qu'un employé ait demandé une mutation et ait été nommé au poste. Les appelants, qui étaient candidats au concours, ont demandé l'avis de la Commission de la Fonction publique avant à savoir si leur chances d'avancement avaient été amoindries par la nomination. La Commission a émis des avis affirmatifs, ce qui permit aux appelants d'exercer leur droit d'appel. Les appelants soutinrent que la mutation d'un employé au poste était arbitraire et contraire au mérite.

Jugé: Il ne s'agit pas de déterminer si les chances d'avancement sont amoindries par la nomination -- il appartient à la Commission d'en décider -- mais plutôt de décider si la sélection visant à combler le poste a été faite selon le mérite. Le ministère n'a pas évalué les qualités des appelants malgré qu'ils sont des aspirants sérieux pour le poste et, par conséquent, on ne peut pas dire que la nomination est conforme au mérite.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 21b)
Loi sur le ministère des Transports, SRC 1970, c. T-15, article 3
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, sous-alinéa 5c)(i)

Affaire citée: Ager c. la Reine, Cour fédérale, Division de première instance, numéro du greffe T-3127-77, inédit

MacDonald, 1980 ABD [2-4] 1.1-22 (Lee)

Right to appeal - jurisdiction of Appeal Board - notice of right to appeal - release

The department made a recommendation to the Public Service Commission that the appellant be released and notified the appellant of this action and his right to appeal. When no appeal document was received within the prescribed period, the Commission notified the appellant that he was released. The appellant thereupon filed an appeal document. The department contended that the appeal was untimely and that, in any event, the appellant did not enjoy the right of appeal because he was no longer an employee of the department when he entered his appeal. The appellant alleged that his appeal was valid as he had not been properly notified of his right to appeal.

Held: It would be wrong for an Appeal Board to refuse to hear a person making an appeal against the recommendation that he/she be released solely because, having been released by the Public Service Commission, that person is no longer an employee. It might be that the employee was released in error and such an error should not prevent an Appeal Board from taking a position on whatever irregularity occurred. However, in the case in question, the department has substantially complied with the legal requirements to give notice to the appellant of the recommendation to release him and of the right to appeal this recommendation.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear this appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 31

Public Service Employment Regulations, section 43

Cases cited: Delanoy v. Public Service Commission Appeal Board, [1977] 1 FC 562; Richard v. Public Service Staff Relations Board, [1975] FC 345; Ahmad v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1974] 2 FC 644

MacDonald, 1980 DCA [2-4] 1.1-22 (Lee)

Droit d'appel - compétence du comité d'appel - avis de droit d'appel - renvoi

Le ministère a recommandé à la Commission de la Fonction publique de renvoyer l'appelant et a informé l'appelant de cette mesure et de son droit d'en appeler. Comme aucun document d'appel n'a été reçu dans les délais prévus, la Commission a informé l'appelant qu'il était renvoyé. Ce dernier a alors déposé un document d'appel. Le ministère prétendit que l'appel avait été interjeté hors délai et, qu'à tout événement, l'appelant n'avait aucun droit d'appel puisqu'il n'était plus un employé du ministère lorsqu'il a interjeté appel. L'appelant prétendit qu'il avait le droit d'en appeler puisqu'il n'avait pas reçu un avis valable du droit d'appel.

Jugé: Il ne conviendrait pas qu'un comité d'appel refuse d'entendre une personne qui interjette un appel à l'encontre d'une recommandation de renvoi seulement parce que cette personne, ayant fait l'objet d'un renvoi par la Commission, n'est plus un employé. Il est possible que cet employé ait été renvoyé par erreur et une telle erreur ne devrait pas empêcher un comité d'appel de juger si une quelconque irrégularité s'est produite. Toutefois, dans le cas présent, l'avis que le ministère a donné répond substantiellement aux exigences de la Loi qui prévoient qu'il faut donner avis à l'appelant de la recommandation de renvoi et du droit de recommandation.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre cet appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 43

Affaires citées: Delanoy c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1977] 1 CF 562; Richard c. Commission des relations de travail dans la Fonction publique, [1975] CF 345; Ahmad c. un comité d'appel formé par la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644

Wentzell, 1980 ABD [2-4] 1.1-23 (Lee)

Right to appeal - jurisdiction of Appeal Board - whether department obliged to inform candidates of changes in law affecting their eligibility for the competition

The appellant filed an appeal document against the results of a competition in which he had not been an applicant. The appellant contended that he was misled as to his eligibility to compete by a departmental officer who told him that he was ineligible on the basis of a Public Service Commission bulletin. However, that interpretation was no longer valid as a result of a Federal Court of Appeal judgement issued two weeks before the closing date of the competition. The appellant alleged that there was an onus on the department to be informed and to inform him of changes in the law affecting his eligibility for competitions.

Held: According to our laws, it is up to every individual to know the state of the law. Having failed to make an application in this competition, the appellant was not a candidate and, therefore, cannot be considered as an unsuccessful candidate who enjoys the right of appeal.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear this appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 21

Case cited: Gowers v. The Queen, [1980] 2 FC 503

Wentzell, 1980 DCA [2-4] 1.1-23 (Lee)

Droit d'appel - compétence du comité d'appel - question de savoir si le ministère était obligé d'informer les candidats des modifications au droit touchant leur admissibilité pour le concours

L'appelant déposa un document d'appel à l'encontre des résultats d'un concours auquel il n'avait pas participé. L'appelant prétendit qu'il avait été induit en erreur quant à son admissibilité à ce concours par un agent du ministère qui a justifié cette interprétation en invoquant un bulletin de la Commission de la Fonction publique. Toutefois, cette interprétation n'était plus valable en raison d'un jugement que la Cour d'appel fédérale avait prononcé deux semaines avant la date limite du concours. L'appelant prétendit qu'il incombait au ministère d'être informé et de l'informer des modifications au droit touchant sa situation.

Jugé: Aux termes de notre droit, chaque individu doit connaître les lois en vigueur. Ayant omis de s'inscrire au concours, l'appelant n'était pas candidat et, par conséquent, il ne peut être considéré comme un candidat non reçu qui a un droit d'appel.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Affaire citée: Gowers c. la Reine, [1980] CF 503

Jackson, 1980 ABD [2-4] 1.1-24 (Vinokur)

Right to appeal - whether an appointment was proposed - transfer for training

The department conducted a competition to select employees to attend an eighteen-month training course. The selected employees would be transferred to vacant positions at the same group and level as their substantive positions for the duration of the training program. The appellant was eliminated from the competition because of lack of experience. He maintained that he had the right to appeal the selections for training. He alleged that the experience requirement was unreasonable.

Held: Since the selected employees are not required to continue carrying out the duties of their operational positions but are to be appointed to positions created for a training program, there are proposed appointments against which the appeal may be brought. However, the experience requirement is not unreasonable and the appellant does not meet this basic requirement.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Case cited: Langtree v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1973] FC 1203

Jackson, 1980 DCA [2-4] 1.1-24 (Vinokur)

Droit d'appel - question de savoir si une nomination a été proposée - mutation aux fins de formation

Le ministère a tenu un concours pour choisir des employés devant suivre une formation académique de 18 mois. Les employés choisis devaient être mutés à des postes vacants de même groupe et niveau que leur poste d'attache pour la durée du programme de formation. L'appelant a été éliminé du concours à cause de son manque d'expérience et il allégua avoir le droit d'en appeler du choix des personnes devant recevoir la formation. Il prétendit que l'expérience exigée était excessive.

Jugé: Étant donné que les employés reçus n'auront pas à continuer de remplir les fonctions de leur poste d'attache mais seront nommés à des postes créés pour le programme de formation, il y a des nominations proposées à l'encontre desquelles un appel pouvait être interjeté. Toutefois, l'expérience exigée n'est pas excessive et l'appelant ne répond pas à cette exigence fondamentale.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Affaire citée: Langtree c. un comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 1203

Tobiason, 1980 ABD [2-4] 1.1-27 (Green)

Timeliness of application - adequacy of notice of competition

The appellant's application in the competition was rejected by the Public Service Commission because it was received after the closing date. According to the appellant, the competition poster had been wrongly displayed in a ring binder with posters for competitions in other departments rather than with posters for competitions within the department. He found out about the competition by word of mouth one day before the closing date. On the closing date, a telex to a departmental staffing officer notifying her of the appellant's intention to apply was sent and the application was mailed the following day. The appellant alleged that the department had failed to give adequate notice of the competition to allow "all eligible persons a reasonable opportunity of submitting an application." He maintained that the department should have accepted his application.

Held: Although misfiling the competition poster placed the appellant at a serious disadvantage, he eventually found a copy prior to the closing date. Therefore, it could not be said that the department had failed to provide notice as required by the Public Service Employment Act. However, the Commission erred in rejecting the appellant's application. The Commission, through its General Information (or permanent) Poster, has instructed candidates to "forward your application form by the closing date" and in a supplemental Commission instruction, employees in the appellant's region have been advised to telephone or telex the staffing officer to ensure consideration. The telex indicating the appellant's desire to be considered was transmitted within the time prescribed and the decision to exclude him from the competition was therefore unreasonable.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsections 14(1) and 16(1)

Cases cited: Dyker and Paskaruk v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, file A-276-78, unreported; McCormick, 77-21-MID-88 (Green)

Tobiason, 1980 DCA [2-4] 1.1-27 (Green)

Réception d'une demande d'inscription en temps utile - pertinence de l'avis de concours

La demande d'inscription de l'appelant a été rejetée par la Commission de la Fonction publique parce qu'elle est arrivée après la date limite. Selon l'appelant, l'avis de concours a été incorrectement affiché dans un classeur à anneaux comprenant des avis de concours au sein de ministères autres que le sien, plutôt que dans celui consacré aux avis de concours internes. Il a entendu parler du concours une journée avant la date limite. Cette journée-là, un télex a été envoyé à un agent de dotation du ministère lui indiquant l'intention de l'appelant de participer au concours et la formule d'inscription a été envoyée le lendemain. L'appelant allégua que le ministère n'avait pas donné un avis suffisant concernant le concours pour fournir à "toutes les personnes admissibles une occasion raisonnable de faire une demande". Il maintint que le ministère aurait dû accepter sa demande d'inscription.

Jugé: Même si l'affichage du concours au mauvais endroit était un désavantage sérieux pour l'appelant, il a finalement trouvé un exemplaire de l'affiche avant la date limite. Par conséquent, on ne peut pas dire que le ministère a omis de donner l'avis exigé par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Cependant, la Commission a erré en rejetant la demande d'inscription de l'appelant. La Commission, au moyen de l'affiche des renseignements généraux (ou permanente), a indiqué aux candidats de "faire parvenir votre formule de demande avant la date limite" et, dans une directive complémentaire de la Commission, les employés de la région de l'appelant ont été priés de communiquer par téléphone ou par télex avec l'agent de dotation pour que leur candidature soit retenue. Le télex indiquant le désir de l'appelant d'être considéré comme candidat a été transmis dans les délais fixés et la décision de l'exclure est déraisonnable.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphes 14(1) et 16(1)

Affaires citées: Dyker c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-276-78, inédit; McCormick, 77-21-MID-88 (Green)

Leblanc, 1980 ABD [2-4] 1.1-28 (Lee)

Department cancels competition - jurisdiction of Appeal Board - corrective action

Prior to the appeal hearing, the department notified the Appeal Board of its intention to cancel the competition under appeal, giving reasons for its decision, outlined the corrective action it proposed to take and sought confirmation that this "course of action" was acceptable.

Held: A request for approval of proposed corrective action cannot be addressed to an Appeal Board, but rather must be addressed to officers of the Public Service Commission responsible for competitions against which appeals are allowed. The reasons advanced by the department for cancelling the competition do not support a conclusion that the proposed appointee is not the most qualified candidate for the position. However, since the department has declined to rebut the appellant's allegation in his appeal document, some doubt has been cast on the merit of the proposed appointment.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Leblanc, 1980 DCA [2-4] 1.1-28 (Lee)

Le ministère annule le concours - compétence du comité d'appel - mesure correctrice

Avant l'audition de l'appel, le ministère avait informé le comité d'appel de son intention d'annuler le concours visé par l'appel en donnant les motifs de sa décision; il a souligné la mesure correctrice qu'il se proposait de prendre et il a demandé qu'on lui confirme que cette façon de procéder était acceptable.

Jugé: Une demande d'approbation de la mesure correctrice proposée ne peut être présentée à un comité d'appel. Elle doit être présentée aux agents de la Commission de la Fonction publique responsables des concours à l'encontre desquels les appels sont accueillis. Les motifs présentés par le ministère pour annuler le concours n'appuient pas la conclusion à l'effet que le bénéficiaire proposé de la nomination n'était pas le candidat le plus qualifié pour le poste. Toutefois, étant donné que le ministère a refusé de réfuter l'allégation de l'appelant qui est contenue dans son document d'appel, on peut douter du mérite de la nomination proposée.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Wyatt, 1981 ABD [3-1] 1.1-29 (Barry)*

Appointment - assignment - make or not make appointments - reassignment of employee - transfer - whether an employee's transfer along with his position from one location to another location constitutes an appointment

At the outset of the hearing, the department contended that the Appeal Board did not hold jurisdiction because no appointment had been made. Instead, the department had transferred an employee and his position from Ottawa to Charlottetown.

It was the appellant's contention that an appointment had taken place in this instance because the position in Charlottetown was in existence more than three months prior to the appointment and was classified at a higher level than the position in Ottawa.

Held: The position to which the transfer was made is at the same level as the position previously held by the employee who was transferred. The duties and functions of both positions are identical in all respects. The position to which the transfer was made did not previously exist in Charlottetown. The Treasury Board has the authority to transfer positions and employees in the Public Service. Such authority may be delegated to deputy heads to be exercised by them and their subordinates. The department acted completely within its authority in this case and its actions constitute a transfer. No appointment is involved.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear this appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 21

Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10, section 7

---

* Ed. Note:

Subsequent to this decision being issued, the Federal Court of Appeal rendered the judgement of Wilkinson v. Public Service Commission Appeal Board (court file A-490-84, unreported), in which it expressed "the view that a lateral transfer made in order to fill a vacancy in a position in the Public Service is an appointment within the meaning of the Public Service Employment Act" (per Hugessen, J.).

Wyatt, 1981 DCA [3-1] 1.1-29 (Barry)*

Nomination - affectation - procéder ou ne pas procéder à des nominations - réaffectation d'un employé - mutation - question de savoir si la mutation d'un employé ainsi que le transfert de son poste d'un endroit à un autre constitue une nomination

Au début de l'audience, le ministère prétendit que le comité d'appel n'avait pas compétence puisqu'aucune nomination n'avait été faite. Plutôt, le ministère avait muté un employé et transféré son poste d'Ottawa à Charlottetown.

L'appelant allégua qu'une nomination avait été faite en l'instance puisque le poste situé à Charlottetown existait plus de trois mois avant la nomination et qu'il était classifié à un niveau plus élevé que le poste situé à Ottawa.

Jugé: Le poste auquel la mutation a été faite est au même niveau que le poste préalablement occupé par l'employé qui a été muté. Les tâches et les fonctions des deux postes sont identiques à tous égards. Le poste auquel la mutation a été faite n'existait pas à Charlottetown auparavant. Le Conseil du Trésor a le pouvoir de muter des postes et des employés à l'intérieur de la Fonction publique. Ce pouvoir peut être délégué à des sous-chefs qui peuvent l'exercer de même que leurs subalternes. Le ministère n'a pas outrepassé sa compétence dans le cas présent et son intervention constitue une mutation. Il n'y a pas eu de nomination.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre cet appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10, article 7

---

* N.D.L.R.:

Dans un jugement ultérieur à cette décision intitulé Wilkinson c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique (numéro du greffe A-490-84, inédit), la Cour d'appel fédérale indiqua que [TRADUCTION] "nous sommes tous d'avis qu'une mutation latérale effectuée en vue de combler une vacance à un poste dans la Fonction publique est une nomination au sens de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique" (M. le juge Hugessen).

Ciampa, 1981 ABD [3-2] 1.1-30 (Robinson)

Jurisdiction of Appeal Board - appeal right - timeliness of appeal document

The appeal expiry date was 9 May with the appellant's appeal document having been postmarked 14 May and received 15 May. The appellant had relied on her department's own mail system having placed the document in the system on 8 May believing that it would be in Ottawa the next day.

Held: Notwithstanding the appellant's intentions, the Public Service Employment Regulations clearly stipulate that an appeal must be brought by a specified date. This stipulation was not satisfied in this case.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear this appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 31

Public Service Employment Regulations, sections 5 and 41

Ed. Note:

This case was upheld by the Federal Court of Appeal. See Ciampa v. Public Service Commission Appeal Board, court file A-545-80, unreported.

Ciampa, 1981 DCA [3-2] 1.1-30 (Robinson)

Compétence du comité d'appel - droit d'appel - respect du délai d'appel

La date d'expiration du délai d'appel était le 9 mai, mais le document d'appel de l'appelante a été estampillé le 14 mai et reçu le 15 mai. L'appelante a eu recours au système de courrier du ministère et a placé le document dans le système le 8 mai croyant qu'il serait reçu à Ottawa le lendemain.

Jugé: Malgré les intentions de l'appelante, le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique stipule clairement qu'un appel doit être interjeté avant une date précise. Cette stipulation n'a pas été respectée dans ce cas-ci.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre cet appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5 et 41

N.D.L.R.:

La décision a été confirmée par la Cour d'appel fédérale. Voir Ciampa c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, numéro du greffe A-545-80, inédit.

Lodermeier, 1981 ABD [3-2] 1.1-31 (Murby)

Jurisdiction of Appeal Board - right of appeal - purported rescinding of proposed appointment - purported withdrawal and request for reinstatement of appeal

The department originally proposed an employee for appointment without competition against which the appellant filed an appeal. Subsequently, the department purported to rescind that proposed appointment and, as a consequence, the appellant purported to withdraw her appeal and shortly thereafter "withdrew" her withdrawal.

Held: Firstly, once a properly constituted Selection Board has made selections for appointment, another departmental officer cannot simply cancel the selection process. Secondly, in these particular circumstances, the appellant's purported withdrawal of her appeal is of no effect. Thirdly, in the case of an appointment without competition, an appellant must show either that it was in the best interests of the Public Service to conduct a competition or that the person selected lacked the qualifications for the position.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 6 and 21
Public Service Employment Regulations, section 5

Lodermeier, 1981 DCA [3-2] 1.1-31 (Murby)

Compétence du comité d'appel - droit d'appel - prétendue annulation de la nomination proposée - prétendu retrait de l'appel et demande de rétablissement de l'appel

Le ministère avait initialement proposé un employé en vue d'une nomination sans concours; nomination faisant l'objet de l'appel de l'appelante. Par la suite, il semble que le ministère ait annulé la nomination proposée et que, par conséquent, l'appelante ait retiré son appel et, peu de temps après, "retiré" son retrait.

Jugé: D'abord, lorsqu'un jury de sélection dûment constitué a fait une sélection en vue d'une nomination, un autre agent du ministère ne peut pas annuler la méthode de sélection. Deuxièmement, dans la présente affaire, le retrait prétendu de l'appel par l'appelante est nul et non avenu. Troisièmement, dans le cas d'une nomination sans concours, un appelant doit démontrer qu'il est dans l'intérêt de la Fonction publique de tenir un concours ou que la personne choisie ne possède pas les qualités requises pour occuper le poste.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 6 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Blair, 1981 ABD [3-2] 1.1-32 (Mitchell)

Jurisdiction of Appeal Board - reasonableness of notice of closed competition

The department planned to fill a position for a specified period from among employees in the area of competition normally used after seeking applications from among such employees. The applications were to be forwarded no later than 16:00 hours that same day. In the appellant's case, she did not receive notice until approximately 15:30 hours and was unable to see the person to whom she was to submit her application until the following morning, at which time she was told it was too late for her to submit an application.

Held: Even if the appellant had been advised earlier the same day, such notice did not comply with the requirement that all eligible persons should be given a reasonable opportunity to make an application.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 14 and 21
Public Service Employment Regulations, section 5

Blair, 1981 DCA [3-2] 1.1-32 (Mitchell)

Compétence du comité d'appel - question de savoir si l'avis d'un concours restreint était raisonnable

Le ministère prévoyait pourvoir un poste pour une période spécifiée en choisissant parmi les employés dans la zone de concours utilisée habituellement à qui il avait demandé de présenter leur candidature. Les candidats devaient présenter leur candidature au plus tard à 16 h 00 ce même jour. Dans le cas de l'appelante, elle n'a reçu l'avis qu'à environ 15 h 30 et a été incapable de présenter sa demande à la personne responsable avant le lendemain matin. On lui a alors dit que le délai était passé pour la présentation des candidatures.

Jugé: Même si l'appelante avait été avisée plus tôt ce même jour, l'avis n'aurait pas satisfait à l'exigence que toutes les personnes admissibles doivent recevoir un avis qui leur donne un temps raisonnable pour poser leur candidature.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 14 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Baribeault, 1981 ABD [3-3] 1.1-33
(St-Hilaire)

Appeal right - timeliness of appeal document

Preliminary Issue: The department contended that no right of appeal existed because the appointment in question was an appointment without competition of a lay-off in priority to all other persons. The appellant and another lay-off had been considered for one remaining permanent seasonal position; the appellant was found less qualified. The appellant filed a letter of complaint and grieved the matter; approximately two months later the appellant brought the present appeal.

Held: The appeal cannot be considered having been lodged well beyond the fourteen-day appeal period provided for in the Public Service Employment Regulations. Therefore, there is no need to explore the question whether or not the right of appeal would have existed at the time of appointment.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 21 and 29
Public Service Employment Regulations, sections 39, 40, 41 and 42

Baribeault, 1981 DCA [3-3] 1.1-33
(St-Hilaire)

Droit d'appel - présentation du document d'appel dans les délais prescrits

Le ministère a soutenu que l'appelant n'avait aucun droit d'appel étant donné que la nomination en question était une nomination sans concours d'un employé en disponibilité jouissant d'une priorité sur tous les autres candidats. La candidature de l'appelant et d'un autre employé en disponibilité avaient été considérées pour un autre poste saisonnier permanent; l'appelant avait été jugé moins qualifié. L'appelant s'est plaint de la décision par écrit et a déposé un grief; quelque 2 mois plus tard, il a interjeté le présent appel.

Jugé: L'appel est irrecevable puisqu'il n'a pas été interjeté dans la période de 14 jours prévue au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. Il n'y a donc pas lieu de tenter d'établir si l'appelant possédait un droit d'appel au moment de la nomination.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 21 et 29
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 39 à 42

Couri, 1981 ABD [3-3] 1.1-34 (Butchart)

Appeal right - timeliness of appeal document

Preliminary Issue: An appeal document was received by the Appeals and Investigations Branch beyond the appeal period established. The appellant, who had been on strike at the time, essentially confirmed this.

Held: The appeal cannot be considered as it had not been entered within the fourteen-day appeal period provided for in the Public Service Employment Regulations.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear this appeal on the merits.

Public Service Employment Regulations, section 41

Couri, 1981 DCA [3-3] 1.1-34 (Butchart)

Droit d'appel - présentation du document d'appel dans les délais prescrits

Un document d'appel a été présenté à la Direction générale des appels et des enquêtes après la fin de la période d'appel. L'appelant qui était en grève à ce moment a confirmé ce fait.

Jugé: L'appel est irrecevable puisqu'il n'a pas été interjeté dans le délai de 14 jours prévu au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 41

Hardy, 1981 ABD [3-3] 1.1-35 (Lee)

Appeal right - timeliness of appeal document

Preliminary Issue: An appeal document was received some seven days after the appeal period expired, and although dated by the appellant within the period, it bore no legible postmark. The appellant confirmed the document was mailed late because of illness.

Held: The appeal cannot be considered as it was not entered within the fourteen-day appeal period provided for in the Public Service Employment Regulations. The appellant had been properly notified of that period.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, sections 39 and 41

Hardy, 1981 DCA [3-3] 1.1-35 (Lee)

Droit d'appel - présentation du document d'appel dans les délais prescrits

Un document d'appel a été présenté environ 7 jours après la fin de la période d'appel et, quoiqu'il ait été daté par l'appelant dans les limites de la période d'appel, il ne portait aucune oblitération lisible. L'appelant a confirmé qu'il avait posté le document en retard pour cause de maladie.

Jugé: L'appel est irrecevable puisqu'il n'a pas été interjeté dans le délai de 14 jours prévu au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. L'appelant avait été dûment informé de ce délai.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 39 et 41

Marchello et al., 1981 [3-3] 1.1-36
(Stevenson)

Selection tools and procedures - reasonableness of questions and marks - bias and discrimination

The appellants failed to meet the knowledge requirements. They claimed that several questions used by the Selection Board were misleading and that their answers were improperly graded. Bias was alleged on the part of the board chairman against one appellant because the chairman had earlier recommended that appellant's discharge on disciplinary grounds. The same chairman had denied another appellant a post-board interview and allegedly had made an inappropriate remark.

Held: The department has provided an adequate explanation for each question which was impugned. The earlier discharge recommendation was of no consequence as the manager involved had simply followed a national directive; thus there were no grounds for apprehending that he was biased. The allegedly inappropriate remark which was made was not indicative of bias.

Appeals dismissed.

Case cited: Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 227

Marchello et al., 1981 [3-3] 1.1-36
(Stevenson)

Outils et modalités de sélection - caractère raisonnable des questions et des notes - partialité et discrimination

Les appelants n'ont pas répondu aux connaissances exigées. Ils ont soutenu que plusieurs questions utilisées par le jury de sélection étaient de nature à les induire en erreur et que leurs réponses avaient été mal notées. Un des appelants a allégué que le président du jury avait fait preuve de partialité parce qu'il avait auparavant recommandé son congédiement pour des raisons disciplinaires. Le même président a refusé à un autre appelant une post-entrevue et aurait fait une remarque inappropriée.

Jugé: Le ministère a fourni une explication satisfaisante pour chacune des questions contestées. La recommandation de congédiement n'avait aucune importance puisque le gestionnaire en cause avait simplement suivi la directive nationale; il n'y a donc pas eu motif de soupçonner qu'il avait un parti-pris. La remarque supposément inappropriée qui avait été faite n'indiquait pas qu'il y avait partialité.

Appels rejetés.

Affaire citée: Nanda et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 227

Samson, 1981 ABD [3-3] 1.1-37 (Butchart)

Appeal right - timeliness of appeal document - assumed withdrawal of candidacy

Preliminary Issue: The department contended no right of appeal existed as it believed the appellant had withdrawn from the competition (and thus did not enjoy the right of appeal) when he left a written examination session designed to assess knowledge without having attempted to answer any of the questions. The department sent the appellant no further notice. The appellant filed an appeal as soon as he became aware of the results of the competition several months later.

Held on the preliminary issue: The appellant had not "expressly and specifically" indicated his withdrawal so he retained his right of appeal. As he was never given the required notice of right to appeal, his appeal cannot be untimely.

Held on merits: The knowledge examination was not unreasonable and there was no evidence that the appellant met the knowledge requirement.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 39

Samson, 1981 DCA [3-3] 1.1-37 (Butchart)

Droit d'appel - présentation du document d'appel dans les délais prescrits - retrait présumé de candidature

Question préliminaire: Le ministère soutint qu'il n'existait aucun droit d'appel puisqu'il croyait que l'appelant s'était retiré du concours (et par conséquent ne jouissait pas d'un droit d'appel). Celui-ci avait quitté la séance d'examen écrit portant sur les connaissances à évaluer sans avoir essayé de répondre à quelque question de cet examen. Le ministère n'a pas envoyé d'autre avis à l'appelant. L'appelant a interjeté appel dès qu'il a pris connaissance des résultats du concours quelques mois plus tard.

Jugé sur la question préliminaire: L'appelant n'avait pas "expressément et spécifiquement" signifié le retrait le sa candidature de sorte qu'il conservait son droit d'appel. Comme on ne l'avait jamais informé officiellement de son droit d'appel, son appel ne pouvait donc pas être en retard.

Jugé sur le mérite: L'examen des connaissances n'était pas déraisonnable et rien ne prouvait que l'appelant satisfaisait aux connaissances exigées.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 39

Boivin et al., 1982 ABD [3-4] 1.1-38
(St-Hilaire)

Right of appeal - appointment without competition - nature of appointment - transfer - whether qualifications of other employees must be assessed

The appointment under appeal had been made without competition via a "lateral transfer" and without consideration of any of the appellants. An opinion of the Public Service Commission had been sought as to whether the appellant's opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment. A positive opinion was expressed. Before the Appeal Board, the department argued that the transfer did not constitute an appointment. The appellants contended that the appointment could not be seen as a meritorious one because the merit of the various possible candidates had not been compared. They also contended that other reasons given by the department, such as urgency and the humanitarian basis for the transfer, were without foundation.

Held: The lateral transfer had been made by the department under the authority delegated to it by the Commission and thus the transfer constitutes an appointment subject to appeal. In the absence of a comparison of the merits of the selected candidate and the appellants, there is nothing to demonstrate that the selected candidate is the better qualified for the position.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 8, 12, 13, 17, 19, 21, 29, 30, 33, 37 and 39

Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10, section 7
Public Service Employment Regulations, sections 5 and 12

Cases cited: Ager v. The Queen, [1979] 1 FC 475; Attorney General of Canada v. Moyle, Federal Court of Appeal, court file A-575-80, unreported; Bauer v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] 1 FC 626; Brown et al. v. Public Service Commission, [1975] 1 FC 345; Kelso v. The Queen, [1980] 1 FC 659; Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] 1 FC 277; Williams and Kennedy v. Public Service Appeal Board, Federal Court of Appeal, court file A-157-78, unreported; Yergeau v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 129; Dubé v. The Queen, Federal Court, Trial Division, court file T-4401-79, unreported; Bazin, 80-21-CEI-31X (Bénard); Bourassa et al., 80-21-CEI-22X (Garant); Gagné et al.,

Boivin et al., 1982 DCA [3-4] 1.1-38
(St-Hilaire)

Droit d'appel - nomination sans concours - nature de la nomination - mutation - question de savoir si les qualités d'autres employés devaient être évaluées

La nomination portée en appel a été faite sans concours par voie de "mutation latérale", sans qu'aucun des appelants n'ait été pris en considération. Ils ont demandé à la Commission de la Fonction publique d'exprimer un avis quant à savoir si leurs chances d'avancement avaient été amoindries et elle a répondu par l'affirmative. Devant le comité d'appel, le ministère soutint que la mutation ne constituait pas une nomination aux fins de la Loi. Pour leur part, les appelants prétendirent que la nomination ne pouvait pas être vue comme ayant été faite au mérite, car il n'y avait pas eu de comparaison entre le mérite des divers candidats possibles. Ils soutinrent en outre que les autres motifs invoqués par le ministère, notamment la situation d'urgence et une raison humanitaire motivant la mutation, étaient sans fondement.

Jugé: Une mutation latérale a été faite par le ministère en vertu des pouvoirs que lui a délégué la Commission et constitue de ce fait une nomination assujettie au droit d'appel. En l'absence d'une comparaison du mérite du candidat reçu avec celui des appelants, rien ne prouve que le candidat reçu est la personne la mieux qualifiée pour le poste.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 8, 12, 13, 17, 19, 21, 29, 30, 33, 37 et 39
Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10, article 7
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5 et 12

Affaires citées: Ager c. la Reine, [1979] 1 CF 475; Le Procureur général du Canada c. Moyle, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-575-80, inédit; Bauer c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] 1 CF 626; Brown et al. c. la Commission de la Fonction publique, [1975] 1 CF 345; Kelso c. la Reine, [1980] 1 CF 659; Nanda et al. c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] 1 CF 277; Williams et Kennedy c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-157-78, inédit; Yergeau c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 129; Dubé c. la Reine, Cour fédérale, Division de première instance, numéro du

80-21-CEI-22X (Garant); Greaves et al.,
80-21-CEI-45X (Green); Jones et al.,
80-21-CEI-48X (Vinokur); Waddy et al.,
80-21-CEI-12X (Green); Wyatt, 79-21-CEI-13J
(Barry)

greffe T-4401-79, inédit; Bazin,
80-21-CEI-23X (Bénard); Bourassa et al.,
80-21-CEI-31X (Garant); Gagné et al.,
80-21-CEI-22X (Garant); Greaves et al.,
80-21-CEI-45X (Green); Jones et al.,
80-21-CEI-48X (Vinokur); Waddy et al.,
80-21-CEI-12X (Green); Wyatt, 79-21-CEI-13J
(Barry)

Dickinson, 1982 ABD [3-4] 1.1-39 (Giffin)

Appeal - timeliness of appeal document

The appellant's appeal document was postmarked, but not received by the Appeals and Investigations Branch within, the fourteen-day appeal period provided by the Public Service Employment Regulations. In light of the then-recent Allard judgement of the Federal Court of Appeal, it appeared that the appeal was untimely. However, the Federal Court rendered its Lalancette judgement before the decision of this Appeal Board was released, clarifying the matter and establishing the validity of the instant appeal document because of the date of the postmark. However, the Appeal Board finds that there are no valid grounds for appeal.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Interpretation Act, RSC 1970, c. I-23, section 26
Public Service Employment Regulations, sections 39, 41 42, and 46

Cases cited: Allard v. Public Service Commission, [1982] 1 FC 432; Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 435

Dickinson, 1982 DCA [3-4] 1.1-39 (Giffin)

Droit d'appel - respect du délai d'appel

Le cachet de la poste indiqué sur le document d'appel de l'appelant portait une date antérieure à la date limite du délai d'appel de 14 jours prescrit par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, mais la Direction générale des appels et enquêtes ne l'a pas reçu dans ce délai. A la lumière de ce qui était alors un jugement récent de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire Allard, il semblait que le document d'appel n'avait pas été présenté dans le délai prescrit. Cependant, avant que le présent comité d'appel ne fasse connaître sa décision, la Cour fédérale d'appel a rendu dans l'affaire Lalancette un jugement clarifiant la question et établissant la validité du document d'appel en cause en raison de la date du cachet postal. Cependant, le comité d'appel conclut qu'il n'y a pas de motifs d'appel valables.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21
Loi d'interprétation, SRC 1970, c. I-23, article 26
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 39, 41, 42 et 46

Affaires citées: Allard c. la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 432; Lalancette c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 435

MacLachlan, 1983 ABD [4-3] 1.1-39i (Giffin)

Conduct of competition - whether competition result was vitiated by the fact that the appellant's application was misfiled and not considered until after results of competition announced

The appellant submitted an application in response to a notice of competition. A second notice of competition was subsequently issued modifying the basic requirements for the position to be filled. The appellant did not respond to the second notice. The applications of all candidates in response to the first notice of competition, with the exception of that of the appellant, were reviewed by a Screening Board. The candidates who met the basic requirements were interviewed by a Selection Board. After the results of the competition were announced and the unsuccessful candidates were informed of their right to appeal, the appellant's application was discovered by the department in an unrelated competition file. This application was reviewed by the Screening Board and the conclusion was reached that the appellant lacked the basic requirements for the position to be filled. He was then informed of his right to appeal the proposed appointments. However, by that time, he had already filed an appeal. The appellant alleged that his qualifications were never considered by the Screening Board for the position under competition. He also alleged that he had been treated unfairly because, unlike other candidates, he was not provided with an opportunity of reapplying for the position after the second notice of competition was issued.

Held: The appellant did not bring forward any information to show that the Screening Board's finding that he failed to meet the requirements, as described in either the first or second notice of competition, was unreasonable. The appellant was aware that the competition was in progress, even though he had received no further communication from the department following the acknowledgement of his application, but he chose not to take any initiative to contact the department in order to become aware of his status in the competition. There is no evidence that any additional information existed which demonstrated that the appellant met the basic requirements, and which he could have submitted to the Screening Board in response to the second notice of competition.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Regulations, section 39

MacLachlan, 1983 DCA [4-3] 1.1-39i (Giffin)

Déroulement d'un concours - question de savoir si le résultat du concours fut vicié par le fait que la demande d'emploi de l'appelant ait été mal classée et qu'elle n'ait été prise en considération qu'après l'annonce des résultats du concours

L'appelant a présenté une demande d'emploi en réponse à un avis de concours. Par la suite, un second avis de concours modifiant les exigences fondamentales du poste à pourvoir a été publié. L'appelant n'a pas répondu au second avis. Les demandes d'emploi de tous les candidats, sauf celle présentée par l'appelant en réponse au premier avis de concours, ont été examinées par le jury de sélection préliminaire. Les candidats qui satisfaisaient aux exigences fondamentales ont été reçus en entrevue par un jury de sélection. Une fois les résultats du concours annoncés et les candidats non reçus informés de leur droit d'appel, la demande de l'appelant a été retrouvée dans un autre dossier de concours. L'examen de la demande de l'appelant par le jury de sélection préliminaire a révélé qu'il ne satisfaisait pas aux exigences fondamentales du poste à pourvoir. Il a alors été informé de son droit d'en appeler des nominations proposées, mais il s'était déjà pourvu en appel à ce moment-là. L'appelant allégua que ses qualités pour le poste à pourvoir lors du concours n'avaient jamais été examinées par le jury de sélection préliminaire. Il allégua aussi qu'il fut injustement traité puisque, contrairement aux autres candidats, on ne lui a pas donné l'occasion de présenter une nouvelle demande après que le deuxième avis de concours fut affiché.

Jugé: L'appelant n'a présenté aucune preuve indiquant qu'il était déraisonnable pour le jury de sélection préliminaire d'avoir établi qu'il ne satisfaisait pas aux exigences décrites dans le premier ou dans le second avis de concours. L'appelant savait que le concours était en marche même si le ministère n'a pas communiqué avec lui une seule fois après avoir accusé réception de sa demande, mais il a choisi de ne pas prendre l'initiative de s'informer auprès du ministère de sa situation par rapport au concours. La preuve au dossier n'établit pas qu'il existe des renseignements additionnels que l'appelant aurait pu fournir au jury de sélection préliminaire, en réponse au second avis de concours, et qui démontreraient qu'il répond aux exigences fondamentales.

Appel rejeté.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 39

Cases cited: Healey v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 792; Caldwell et al. v. Public Service Commission et al., [1979] NR 458

Affaires citées: Healey c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 792; Caldwell et al. c. Commission de la Fonction publique et al., [1979] NR 458

Greaves et al., 1982 ABD [3-4] 1.1-40
(Green)

Right of appeal - whether an appointment was made - evaluation of merit - comparison of candidates' qualifications

Preliminary issue: The department contended that no right of appeal existed because no appointment had resulted from the transfer involved here.

Held: The transfer in question constitutes an appointment because the duties of the two positions involved were not identical. An officer of the department had, earlier in the process, indicated on a departmental form that an appointment had been made and that notices of right to appeal had been issued. Moreover, the Public Service Commission had provided the required opinion under the Public Service Employment Act, that the appellants' opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment under appeal. This was indicative of its view that the alleged transfer constituted an appointment.

As revealed by the inquiry that had led to the earlier appeals being upheld, the department again had not compared the qualifications of the proposed appointee to those of other candidates, such as the appellants, who considered that they too were qualified for appointment. Accordingly it could not be concluded that the appointment was based upon merit.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 12, 17, 24, 29, 30, 31, 33 and 37

Public Service Staff Relations Act, RSC 1970, c. P-35, section 90

Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10, sections 6 and 7
Public Service Employment Regulations, section 5

Cases cited: Brown et al. v. Public Service Commission, [1975] FC 345; Kelso v. The Queen, [1980] 1 FC 659; Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277; Wright v. Public Service Staff Relations Board, [1973] FC 765; Yergeau v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 129; Dubé v. The Queen, Federal Court, Trial Division, court file T-4401-79, unreported; Hantleman et al., 80-21-CEI-29X (Chilton); Jones et al., 80-21-CEI-48X (Vinokur); Pelletier, 80-21-NRCE-2X (Butchart); Virtue,

Greaves et al., 1982 DCA [3-4] 1.1-40
(Green)

Droit d'appel - question de savoir si une nomination a été faite - évaluation du mérite - comparaison des qualités des candidats

Question préliminaire: Le ministère soutint qu'il n'y avait aucun droit d'appel parce que la mutation dont il était question n'avait pas donné lieu à une nomination.

Jugé: La mutation en question constitue une nomination parce que les fonctions des deux postes ne sont pas identiques. Un agent du ministère avait, à une étape antérieure du processus, indiqué sur une formule ministérielle qu'une nomination avait été faite et que des avis de droit d'appel avaient été publiés. De plus, la Commission de la Fonction publique avait donné l'avis requis en application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique que les chances d'avancement des appelants furent amoindries par la nomination qui fait l'objet de cet appel. Cela indiquait qu'elle était d'avis que la prétendue mutation était effectivement une nomination.

Comme l'a révélé l'enquête qui a permis aux appels antérieurs d'être accueillis, cette fois encore, le ministère n'a pas comparé les qualités du titulaire proposé à celles des autres candidats, notamment les appelants, qui considéraient qu'ils avaient eux aussi les qualités requises pour être nommés. Par conséquent, l'on ne peut conclure que le principe du mérite a été respecté.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 12, 17, 24, 29, 30, 31, 33 and 37
Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, SRC 1970, c. P-35, article 90
Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10, articles 6 et 7
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaires citées: Brown et al. c. la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Kelso c. la Reine, [1980] 1 CF 659; Nanda et al. c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Wright c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, [1973] CF 765; Yergeau c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 129; Dubé c. la Reine, Cour fédérale, Division de première instance, numéro du greffe T-4401-79, inédit; Hantleman et al.,

80-21-CEI-11X (Murby); Waddy et al.,
80-21-CEI-12X (Green); Wyatt, 79-21-CEI-13J
(Barry)

80-21-CEI-29X (Chilton); Jones et al.,
80-21-CEI-48X (Vinokur); Pelletier,
80-21-NRCE-2X (Butchart); Virtue,
80-21-CEI-11X (Murby); Waddy et al.,
80-21-CEI-12X (Green); Wyatt, 79-21-CEI-13J
(Barry)

Hausmann, 1982 ABD [3-4] 1.1-41 (Rosenbaum)

Right of appeal - timeliness of appeal document - use of a courier service

The appellant's appeal document was received at the Public Service Commission after the expiry of the time period provided by the Public Service Employment Regulations. The appellant had forwarded his document via a courier service.

Held: The appellant's appeal is untimely.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear this appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, sections 41, 42, 45

Cases cited: Allard v. Public Service Commission, [1982] 1 FC 432

Hausmann, 1982 DCA [3-4] 1.1-41 (Rosenbaum)

Droit d'appel - respect du délai d'appel - utilisation d'un service de courrier

La Commission de la Fonction publique a reçu le document d'appel de l'appelant après l'expiration du délai prescrit par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. L'appelant a eu recours à un service de courrier pour envoyer son document.

Jugé: L'appelant a interjeté son appel tardivement.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 41, 42 et 45

Affaire citée: Allard c. la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 432

Hobbs, 1983 ABD [4-1] 1.1-42 (Stevenson)

Right of appeal - whether the appellant was an unsuccessful candidate - whether the impugned appointment resulted from a competition for a position of a similar occupational nature

The department contended that there was no right of appeal because the appellant had not been a candidate in a competition whose result had served to make the appointment under appeal. A competition had been conducted to fill a position of CR-5, supervisor, clerical support. Subsequent to the closing date of that competition, a position of CR-5, refund control supervisor, was established. The department decided to fill this new position by means of the eligible list established as a result of the competition for the other position because it considered that the two positions were similar. The appellant argued that the positions were not similar because there were differences in duties indicated by the description of duties for each position and in the requirements for the two positions indicated by their respective statements of qualifications.

Held: The main thrust of the duties of the two positions is the same, namely, supervisory duties. The statements of qualifications developed for each position do not differ substantially. As a result of the positions being similar, the department acted lawfully in making the selection for appointment under appeal from an eligible list established for the position of supervisor, clerical support. The appellant was not a candidate in that competition.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, sections 10, 12, 18 and 21

Case cited: Preece and Barran v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 134

Hobbs, 1983 DCA [4-1] 1.1-42 (Stevenson)

Droit d'appel - question de savoir si l'appelant est un candidat non reçu - question de savoir si la nomination attaquée résulte d'un concours pour un poste comportant des occupations semblables

Le ministère prétendit qu'il n'y avait pas de droit d'appel en l'instance étant donné que l'appelant n'avait pas été candidat lors d'un concours dont le résultat avait servi à faire la nomination en appel. Un concours avait été annoncé pour des postes de CR-5, superviseur, soutien administratif. Une fois passée la date limite de ce concours, un poste de CR-5, superviseur, contrôle des remboursements, a été établi. Il fut décidé de combler ce nouveau poste au moyen de la liste d'admissibilité établie à la suite du concours pour l'autre poste. Le ministère prétendit que les deux postes étaient semblables. L'appelant allégua que les postes n'étaient pas semblables puisque les responsabilités indiquées par les descriptions de tâches des deux postes et les exigences prévues par les énoncés de qualités n'étaient pas identiques.

Jugé: Les fonctions des deux postes, pour l'essentiel, sont semblables, c'est-à-dire la gestion de personnel. Les énoncés de qualités pour chaque poste ne diffèrent pas substantiellement. En raison de la similitude entre les deux postes, le ministère agissait légalement en proposant la nomination sous appel à partir de la liste d'admissibilité pour le poste de superviseur, soutien administratif. L'appelant n'était pas candidat lors de ce concours.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre cet appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 12, 18 et 21

Affaire citée: Preece et Barran c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 134

Aldworth et al., 1983 ABD [4-2] 1.1-43
(Brazier)

Secondment - whether assignments are appointments - acting appointment

Three employees from one department had been assigned on a temporary basis to positions in another department. The department in which the assignments were made contended that these assignments formed part of the department's normal rotational program and were secondments, as opposed to appointments and, consequently, that the Appeal Board lacked jurisdiction to hear these appeals. The department pointed out that none of the employees had been appointed to positions in the new department and their tenure did not flow from any such positions. The appellants argued that any redeployment of employees resulted in appointments.

Held: It was not sufficient for the department to call an action a secondment to make that action something other than an appointment. However, not all secondments are appointments. Each case has to be decided on its facts. In this instance, two employees had been performing all of the duties of an existant position in another department for a period of two years which, in the Appeal Board's view, could not be characterized as a temporary assignment. Even though no appointing documents had been completed and it was clear that it was the intention to have these employees ultimately return to their home department, secondments are appointments within the purview of the Public Service Employment Act. The same is true with respect to the third secondment, although the Appeal Board does not accept the appellants' argument that this secondment is an "acting appointment."

The Appeal Board directs the Public Service Commission to express its opinion as to whether the appellants' opportunities for advancement were prejudicially affected by the appointments.

Public Service Employment Act, sections 21, 24 and 25
Interpretation Act, RSC 1970, c. I-23, subsection 22(3)
Public Service Employment Regulations, subsection 25(1) and paragraph 40(1)(c)

Cases cited: The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503; Brown et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345; Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; Kikkert and Walker,

Aldworth et al., 1983 DCA [4-2] 1.1-43
(Brazier)

Détachement - question de savoir si des affectations constituent des nominations - nomination intérimaire

Trois employés d'un ministère avaient été affectés, de façon temporaire, à des postes dans un autre ministère. Le ministère où furent effectuées les affectations soutint que ces affectations s'inscrivaient dans le cadre se son programme normal de rotation, qu'il s'agissait de détachements par opposition à des nominations et que, par conséquent, le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre ces appels. Le ministère fit remarquer qu'aucun des employés n'avait été nommé à des postes au sein du nouveau ministère et que leur sécurité d'emploi ne découlait d'aucun de ces postes. Les appelants alléguèrent que tout redéploiement d'effectifs entraînait des nominations.

Jugé: Il ne suffisait pas pour le ministère d'appeler une mesure un détachement pour en faire autre chose qu'une nomination. Par contre, les détachements ne sont pas tous des nominations. Chaque cas doit être jugé selon les faits qui l'entourent. Deux employés visés ici exécutaient toutes les fonctions d'un poste permanent dans un autre ministère depuis 2 ans, ce qui, de l'avis du comité d'appel, ne pouvait être considéré comme une affectation temporaire. Même si aucun document de nomination n'avait été rempli et il était clair qu'on avait l'intention de ramener en fin de compte ces employés à leur ministère d'appartenance, les détachements constituent des nominations au sens de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Il en est de même du troisième détachement, quoique le comité d'appel n'accepte pas l'argument des appelants voulant que ce détachement constitue une "nomination intérimaire".

Le comité d'appel instruit la Commission de la Fonction publique de se prononcer sur la question de savoir si les chances d'avancement des appelants ont été amoindries par ces nominations.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 21, 24 et 25
Loi d'interprétation, SRC 1970, c. I-23, paragraphe 22(3)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 25(1) et alinéa 40(1)c)

Affaires citées: La Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503; Brown et al c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] 1 CF 345; Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806; Kikkert

79-21-MOT-35 (Butchart); Fletcher, 81-21-NRCE-2J (Brazier)

and Walker, 79-21-MOT-35 (Butchart); Fletcher, 81-21-NCRE-2J (Brazier)

Demedash, 1983 ABD [4-3] 1.1-44 (Chilton)

Appeal right - whether the appellant withdrew from the competition

The department challenged the appellant's right to appeal because she had withdrawn from the competition and, therefore, was not an unsuccessful candidate. The position to be filled had a "bilingual imperative" language requirement. Candidates were required to take the Language Knowledge Examination (LKE) in order to demonstrate that they met the language requirement. However, it was decided to arrange to interview candidates before the LKE results were issued because the competition might be used to fill similar but unilingual positions and because the results of the LKE could be appealed administratively. As it turned out, the results of the candidates on the LKE were received by the department two days prior to the beginning of the interviews. The candidates were informed of the results at their interview. The appellant was informed that she had failed the LKE. She chose not to continue with her interview and the department concluded that she had then withdrawn from the competition.

The Selection Board claimed to have informed the appellant that it was in her interest to continue with the interview because she had the right to challenge her results on the LKE or be considered for a unilingual position. The appellant argued that the Selection Board did not inform her that she could have her result on the LKE reviewed. If it had, she would not have continued with her interview because she was upset at learning that she had failed the LKE. Instead, she would have asked for an adjournment.

Held on the preliminary issue: The appellant's decision not to proceed with her interview does not mean that she withdrew from the competition or forfeited any rights that she enjoyed by entering the competition. Since the appellant was not selected for appointment, she was an unsuccessful candidate in the competition and enjoys the right of appeal.

The Appeal Board finds that it has jurisdiction to hear the case on the merits.

Held on merits: All three Selection Board members testified that the appellant was informed that she could have her result on the LKW reviewed and their evidence is credible. They had no motive not to so inform the appellant or not to proceed with the interview. Moreover, the appellant should have been aware that she could appeal

Demedash, 1983 DCA [4-3] 1.1-44 (Chilton)

Droit d'appel - question de savoir si l'appelante s'est retirée du concours

Le ministère contesta le droit d'appel de l'appelante en soutenant qu'elle s'était retirée du concours et que, par conséquent, elle n'était pas une candidate non reçue. Les exigences linguistiques du poste à pourvoir indiquaient que l'exigence linguistique était "bilingue impératif". Les candidats étaient tenus de passer l'examen de connaissances linguistiques (ECL) pour démontrer qu'ils satisfaisaient aux exigences linguistiques. Cependant, il a été décidé de recevoir les candidats en entrevue avant de connaître leurs résultats à l'ECL parce que le concours pouvait servir à doter des postes analogues mais unilingues et que les résultats de l'ECL pouvaient être portés en appel administrativement. Toujours est-il que le ministère a reçu les résultats des candidats à l'ECL deux jours avant de commencer les entrevues. Il les a communiqués aux candidats au cours de leur entrevue. Pour sa part, l'appelante a été informée qu'elle avait échoué à l'ECL. Elle a choisi de ne pas poursuivre son entrevue et le ministère a conclu qu'elle s'était alors retirée du concours.

Le jury de sélection soutint qu'il avait informé l'appelante qu'elle avait tout intérêt à poursuivre l'entrevue parce qu'elle avait le droit de contester les résultats de l'ECL ou être prise en considération pour un poste unilingue. L'appelante répliqua que le jury de sélection ne lui avait pas indiqué qu'elle pouvait faire réviser son résultat à l'ECL. S'il l'avait fait, elle n'aurait pas continué son entrevue, car elle fut bouleversée à l'annonce qu'elle avait échoué, mais aurait plutôt demandé un ajournement.

Jugé quant à la question préliminaire: La décision de l'appelante de ne pas poursuivre l'entrevue ne signifie pas qu'elle s'est retirée du concours ni qu'elle ait perdu ses droits qui lui revenaient en posant sa candidature. Puisqu'elle n'a pas été sélectionnée en vue d'une nomination, elle est une candidate non reçue au concours et jouit de son droit d'appel.

Le comité d'appel conclut qu'il a compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Jugé quant au fond: Les trois membres du jury de sélection témoignèrent tous que l'appelante avait été informée de la possibilité de contester son résultat à l'ECL et leurs témoignages sont dignes de foi. Ils n'avaient aucune raison de ne pas l'informer de cela ou de ne pas tenir l'entrevue. De plus, l'appelante aurait dû

her results on the LKE since she had taken that examination several times previously and since a guide for persons writing the LKE informed such persons of that right. If the appellant was upset at learning of her failure or if she did not fully understand the consequences of that failure, she should have sought further explanations from the Selection Board.

Appeal dismissed.

Case cited: Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636

savoir qu'elle pouvait en appeler de son résultat à l'ECL, car elle avait passé cet examen plusieurs fois auparavant et aussi puisqu'un guide à l'intention des personnes se présentant à l'ECL les informait de ce droit. Si l'appelante a été bouleversée à l'annonce de son échec ou si elle n'a pas tout à fait compris les conséquences de cet échec, elle aurait dû demander des précisions au jury de sélection.

Appel rejeté.

Affaire citée: Le Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636

Kilpatrick, 1983 ABD [4-4] 1.1-45 (Giffin)

Remedial action following an allowed appeal - appellant refuses to be interviewed by Selection Board which included members whose previous findings were set aside

The appellant was eliminated from a competition because he was found by a Selection Board to lack the required supervisory experience which had been established as a basic requirement. He appealed that finding. His appeal was allowed. A new Selection Board was established composed of the members of the original board and a staffing officer who had represented the department at the inquiry into the appellant's first appeal. The Selection Board, guided by the findings of the Appeal Board, concluded that the appellant possessed the required supervisory experience and invited him to an interview. The Selection Board developed a series of questions intended to elicit information on the appellant's qualifications. His merit for appointment was then to be compared to that of other candidates who had previously been assessed on the basis of their responses to a series of questions developed by the original Selection Board. The assessment of these candidates had not been shown to be flawed at the original appeal inquiry. The appellant refused to be interviewed because he was of the view that the Selection Board, whose members had earlier eliminated him from the competition, held a negative bias towards him. Moreover, the appellant advanced that all candidates should be assessed on the basis of their responses to the same set questions.

Held: The finding of the first Selection Board that was set aside by an earlier Appeal Board was a finding that applied to a number of candidates and did not relate to the lack of an objective or detached attitude of the Selection Board toward the appellant personally. There is no evidence that the members of the Selection Board held any personal bias against the appellant and no reason to consider that the Selection Board could not assess the appellant with an open mind. The appellant was wrong not to proceed with the interview to which he had been invited and which would have enabled him to demonstrate his qualifications. Since the appellant refused to be interviewed, he had no basis on which to raise the issue of the Selection Board's readiness to assess his qualifications in a reasonable manner.

Appeal dismissed.

Cases cited: Posluns v. Toronto Stock Exchange, [1968] SCR 330; Nanda v. Public Service Commission, [1972] FC 277;

Kilpatrick, 1983 DCA [4-4] 1.1-45 (Giffin)

Mesure corrective à la suite d'un appel accueilli - l'appelant a refusé de passer en entrevue devant un jury de sélection qui comprenait des membres dont les conclusions antérieures avaient été renversées

L'appelant avait été éliminé d'un concours car un jury de sélection avait déterminé qu'il ne répondait pas à l'exigence fondamentale qui portait sur l'expérience de la gestion du personnel. Il en appela de cette conclusion. Son appel fut accueilli. Un nouveau jury de sélection a été créé qui était composé des membres du jury initial et d'un agent de dotation qui avait représenté le ministère à l'audience du premier appel de l'appelant. Se fondant sur les constatations du comité d'appel, il a conclu que l'appelant possédait l'expérience requise de la gestion du personnel et l'a convoqué en entrevue. Il a dressé une série de questions ayant pour but d'obtenir des renseignements sur les qualités de l'appelant. Ces qualités devaient ensuite être comparées à celles d'autres candidats qui avaient déjà été évalués à partir de leurs réponses à une série de questions élaborées par le jury de sélection initial. L'évaluation de ces candidats n'avait pas été annulée par la première décision d'appel. L'appelant a refusé de passer l'entrevue car il croyait que le jury de sélection dont deux membres l'avaient précédemment éliminé du concours, avait un préjugé négatif à son endroit. En outre, l'appelant avança que tous les candidats auraient dû être évalués à partir de leurs réponses à la même série de questions.

Jugé: La conclusion du premier jury de sélection qui fut renversée par un comité d'appel antérieur s'appliquait à plusieurs candidats et ne se rattachait pas à une attitude non objective ou partiale du jury de sélection à l'égard de l'appelant. Il n'y a aucune preuve que les membres du jury de sélection avaient un préjugé personnel à l'égard de l'appelant et aucune raison de croire que le jury de sélection ne pouvait pas revoir sa décision et évaluer l'appelant en toute objectivité. L'appelant a eu tort de ne pas passer l'entrevue à laquelle il fut convoqué et qui lui aurait permis de démontrer ses qualités. Comme l'appelant a refusé de passer en entrevue, il n'a aucun fondement sur lequel soulever la question quant à savoir si le jury de sélection était disposé à évaluer ses qualités de façon raisonnable.

Appel rejeté.

Affaires citées: Posluns c. Toronto Stock Exchange, [1968] RCS 330; Nanda c. Commission de la Fonction publique, [1972]

Kilpatrick, 83-21-EIC-6 (Vaison); Oliver and Grant, 1983 ABD [4-1] 2.4-17 (Giffin); Holtby, 1980 ABD [2-2] 2.6-9 (Murby)

CF 277; Kilpatrick, 83-21-EIC-6 (Vaison); Oliver et Grant, 1983 DCA [4-1] 2.4-17 (Giffin); Holtby, 1980 DCA [2-2] 2.6-9 (Murby)

Brault et al., 1983 ABD [4-4] 1.1-46 (St-Hilaire)*

Jurisdiction of Appeal Board - right to appeal - whether an appointment was proposed

All customs inspectors in the Montreal region were invited to indicate their interest in being considered for duties which required them to work with a trained dog. A number of employees expressed interest and three were selected. The appellants expressed interest but were rejected. The criteria upon which employees were considered were whether the employee and his family would be capable of caring for a dog and whether the employee had a yard that could accommodate a kennel and where the dog could exercise. The department contended that the selected employees would continue to perform the duties of a customs inspector and that the assignment of a dog to those officers merely provided them access to a different working tool. Essentially, their duties would remain the same and no appointments were to take place. Consequently, no right to appeal accrued.

Held: Special qualifications are required in order to fulfill the responsibilities of caring for and working with a dog. Employees selected to perform duties which require additional qualifications to those established for the position of customs inspector were being proposed for appointment. Since the selections are made by competition, the appellants, who are unsuccessful candidates, enjoy the right to appeal against the proposed appointments. Their appeals must succeed because no attempt has been made to assess the candidates in terms of the knowledge, abilities and personal suitability required to carry out the full range of duties of a customs inspector working with a dog. Only their potential to care for and work with a dog has been assessed.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 8, 10 and 12
Public Service Employment Regulations, section 5
Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10, section 7

* This decision was overturned by the Federal Court of Appeal (see [1985] 1 FC 410).

Brault et al., 1983 DCA [4-4] 1.1-46 (St-Hilaire)*

Compétence du comité d'appel - droit d'appel - question de savoir si une nomination a été proposée

Tous les inspecteurs des douanes dans la région de Montréal ont été invités à poser leur candidature s'ils voulaient exercer des fonctions comprenant le travail avec un chien dressé. Un certain nombre d'employés se sont montrés intéressés; trois d'entre eux ont été sélectionnés. Les appelants se sont également montrés intéressés mais ont été rejetés. Le critère à partir duquel les employés ont été pris en considération était de savoir si l'employé et sa famille pouvaient prendre soin du chien. L'employé devait disposer d'une cour assez grande pour y placer une niche et pour permettre au chien d'y faire de l'exercice. Le ministère soutint que les employés sélectionnés continueraient d'exercer les fonctions d'inspecteur des douanes et qu'en leur attribuant un chien on leur permettait simplement de disposer d'un instrument de travail différent. Leurs fonctions étaient demeurées essentiellement les mêmes et il n'y avait eu aucune nomination donnant lieu à un droit d'appel.

Jugé: Des compétences spéciales sont requises pour s'acquitter des responsabilités associées à la garde d'un chien et au travail avec ce chien. On propose la nomination d'employés choisis pour exercer des fonctions nécessitant des compétences additionnelles à celles établies pour le poste d'inspecteur des douanes. Comme les sélections ont été faites par voie de concours, les appelants, qui sont des candidats non reçus, ont le droit d'interjeter appel des nominations proposées. Leurs appels doivent être accueillis car aucun effort n'a été fait pour évaluer les candidats à partir des connaissances, des capacités et des qualités personnelles requises pour exercer l'ensemble des fonctions d'un inspecteur des douanes travaillant avec un chien. On a évalué seulement leur aptitude à prendre soin d'un chien et à travailler avec ce chien.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 8, 10 et 12
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5
Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10, article 7

* Cette décision a été renversée par la Cour d'appel fédérale (voir [1985] 1 CF 410).

Case cited: Kelso v. the Queen, [1980] 1 FC 659

Affaire citée: Kelso c. la Reine, [1980] 1 CF 659

Stewart et al., 1984 ABD [5-1] 1.1-47 (Lee)

Appeal right - department proposes to cancel competition

The department explained that it planned to cancel the competition with the union's consent. Accordingly, the department did not intend to defend the appeals. The decision to cancel the competition was based on the requirement to rewrite the position descriptions. That task could take up to twelve months to complete and could result in the positions under competition being reclassied at a different level.

The appellant's representative contended that the appeals should be heard. It was his understanding that the department was to cancel the eligible list and, at a later date, conduct an entirely new competition. However, if the appeals were not dealt with, the possibility existed that there could eventually be two eligible lists for these positions resulting in uncertainty as to which one should be used to make the eventual appointments.

Held: There were insufficient facts brought by the parties for the appeals to be allowed. It was clear what the department and the union had agreed upon but, nevertheless, once an appeal has been properly brought before an Appeal Board, no purported agreement by the parties can bind that Appeal Board. Further, since the department has no intention of making an appointment from the eligible list, an inquiry is not warranted. At the same time, however, the current eligible list remains valid, and in the event it is used, the appellants have the liberty of deciding to resume their appeals.

The Appeal Board finds that it no longer has jurisdiction to hear the appeals.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, subparagraph 5(b)(i)
Public Works Act, RSC 1970, c. P-38, section 4

Stewart et al., 1984 DCA [5-1] 1.1-47 (Lee)

Droit d'appel - le ministère propose d'annuler le concours

Le ministère expliqua qu'il prévoyait annuler le concours, ce à quoi a consenti le syndicat. Par conséquent, il n'entendait pas défendre les appels. La décision d'annuler le concours était fondée sur le fait que les descriptions de poste devaient être révisées. Cette tâche pourrait prendre jusqu'à 12 mois avant d'être complétée et pourrait entraîner la reclassification des postes à combler à un autre niveau.

Le représentant de l'appelante soutint qu'une décision devrait être rendue pour disposer de ces appels. Il croyait comprendre que le ministère voulait supprimer la liste d'admissibilité et tenir par la suite un nouveau concours. Cependant, si aucune décision n'était rendue, il se pourrait qu'il y ait deux listes d'admissibilité pour ces postes, ce qui aurait pour effet d'entretenir le doute quant à savoir laquelle des deux listes d'admissibilité devrait être utilisée pour procéder aux nominations.

Jugé: Les parties n'ont pas présenté de faits assez déterminants pour que les appels puissent être accueillis. Le terrain d'entente du ministère et du syndicat est clair. Néanmoins, une fois qu'un appel est interjeté en bonne et due forme, aucune entente présumée entre les parties ne peut lier le comité d'appel. Comme le ministère n'entend pas effectuer une nomination à partir de la liste d'admissibilité, une enquête n'est pas justifiée. Cependant, la liste d'admissibilité actuelle demeure valide et si elle était utilisée, il incomberait aux appelants de décider s'ils veulent reprendre leurs appels.

Le comité d'appel décide qu'il n'a plus compétence pour entendre les appels.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, sous-alinéa 5b)(i)
Loi sur les travaux publics, SRC 1970, c. P-38, article 4

Lapointe, 1984 ABD [5-1] 1.1-48 (Boisjoli)

Appeal right - timeliness of appeal document

At the outset of the inquiry, which resulted from an appeal brought against the selections for appointment in a closed competition, the chairperson of the Appeal Board indicated that it appeared that the appellant had submitted his appeal six days after the appeal period ended. The Appeal Board also questioned whether proper notice of appeal rights had been given to the appellant.

The appellant did not deny that he had brought his appeal after the appeal period had expired but argued that it should be accepted. He had lodged a complaint with the Investigations Directorate of the Public Service Commission and only later learned that he should have lodged an appeal with the Appeals Directorate.

The department argued that proper notice had been given and that the appeal was untimely. In support of its position, the department brought evidence in the form of the letter sent to the appellant and dated 22 June 1983 which advised him of the competition result, of his status as an unsuccessful candidate, and of his right to appeal the competition result. Thus, it was argued that the 6 July 1983 appeal period expiration date indicated in the appellant's letter was proper.

Held: The department's evidence and explanations are satisfactory and reasonable. The letter to the appellant is most clear in explaining the steps to be taken in order to lodge an appeal. The notice which he received was proper and the length of the appeal period was adequate.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, sections 39, 41 and 42
Interpretation Act, RSC 1970, c. I-23, subsection 25(3)

Case cited: Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 435

Lapointe, 1984 DCA [5-1] 1.1-48 (Boisjoli)

Droit d'appel - respect du délai d'appel

Au début de l'enquête, qui découle d'un appel à l'égard d'une nomination par concours restreint, le président du comité d'appel indiqua qu'il semblait que l'appelant avait fait parvenir son document d'appel 6 jours après l'expiration du délai d'appel. Il demanda aussi si l'appelant avait reçu un avis raisonnable du droit d'appel.

L'appelant ne nia pas qu'il avait interjeté appel après l'expiration du délai d'appel, mais soutint que son appel devrait être accepté. En réalité, il avait porté plainte auprès de la Direction des enquêtes de la Commission de la Fonction publique et n'a appris que plus tard qu'il lui fallait plutôt interjeter un appel auprès de la Direction des appels.

Le ministère soutint qu'un avis adéquat avait été donné et que le délai d'appel était expiré. Pour étayer son argument, il produit la lettre envoyée à l'appelant en date du 22 juin 1983 qui l'avisait du résultat du concours, du fait qu'il était candidat non reçu et de son droit de porter appel à l'encontre du résultat du concours. Par conséquent, il soutint que le délai d'appel qui expirait le 6 juillet 1983 ainsi qu'il était énoncé dans la lettre à l'appelant était adéquat.

Jugé: Les preuves et explications du ministère sont acceptables et raisonnables. La lettre à l'appelant explique très clairement les étapes à suivre pour interjeter appel. L'avis qui lui a été donné et le délai d'appel étaient adéquats.

Le comité d'appel décide qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 39, 41 et 42
Loi d'interprétation, SRC 1970, c. I-23, paragraphe 25(3)

Affaire citée: Lalancette c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 435

Comber, 1984 ABD [5-1] 1.1-49 (Brazier)

Appeal right - information required in appeal document

At the outset, the department maintained that the appellant did not enjoy the right to appeal. Although the appeal document was filed within the prescribed period, it did not contain the grounds upon which the appeal was based nor did it indicate the language in which the appeal was to be presented. These two conditions were set out in the Public Service Employment Regulations.

The appellant contended that the appeal was proper. She had followed the advice of a departmental officer in filing her appeal. As well, she had filed her appeal within the time prescribed by the Regulations. In addition, subsequent to filing the appeal and in response to a letter from the Public Service Commission requesting her grounds and advising her that if she did not indicate a language preference the hearing would be conducted in English, she indicated her grounds and since her language preference was English, she made no mention of it.

Held on jurisdiction: Since the right to appeal is conferred by way of the Public Service Employment Act and since all the conditions specified therein have been met, the appeal is proper. Although the Act provides for the making of regulations to give effect to the Act, such regulations cannot add conditions to the right of appeal that are not contemplated by the Act.

The department was not prejudiced nor was it prevented from being heard by the appellant's failure to state grounds and language of appeal. As far as grounds of appeal are concerned, since there is no legislated requirement for departments to provide appellants with all the information required on which to state specific grounds, appellants should not be expected to do so prior to the appeal inquiry.

Merits: The department wrote to the Commission seeking approval for the appointment without competition on the basis that the proposed appointee had been employed in the position for more than one year, there was no training available for a person who was unfamiliar with the department's operations and, finally, that since a lengthy competition was not likely to result in identifying anyone better qualified than the proposed appointee, a competition was not in the best interest of the public service.

Comber, 1984 DCA [5-1] 1.1-49 (Brazier)

Droit d'appel - renseignements requis dans le document d'appel

Au début de l'audience, le ministère soutint que l'appelante ne jouissait pas du droit d'appel. Même si le document d'appel avait été présenté dans le délai prescrit, il ne précisait ni les motifs de l'appel ni la langue dans laquelle ce dernier devait être entendu. Il s'agissait de deux conditions pour l'exercice du droit d'appel énoncées au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique.

L'appelante soutint que l'appel était valable. Elle avait suivi les conseils d'un agent du ministère pour rédiger son document d'appel. En outre, elle a interjeté appel dans le délai prescrit par le Règlement. Après avoir interjeté appel et reçu une lettre de la Commission de la Fonction publique lui demandant ses motifs et l'informant que si elle ne faisait pas connaître la langue voulue, l'audience aurait lieu en anglais, elle avait donné les motifs de l'appel et omit la question linguistique car elle voulait que l'audience se déroule en anglais.

Jugé sur la compétence: Comme le droit d'appel découle de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et que toutes les conditions qui y sont énoncées ont été respectées, l'appel est régulier. Même si la Loi prévoit la possibilité de faire des règlements en vue de la mise à exécution de cette loi, ces règlements ne peuvent pas ajouter des conditions d'appel qui ne sont pas prévues par la Loi.

Le fait que l'appelante n'avait pas indiqué les motifs de son appel et la langue dans laquelle devait se dérouler l'audience n'a pas nui à la cause du ministère ni compromis son droit d'être entendu. Quant aux motifs de l'appel, comme il n'y a aucune disposition législative qui oblige les ministères à fournir aux appelants tous les renseignements requis leur permettant de citer les motifs véritables, les appelants ne doivent pas être tenus de le faire avant l'enquête.

Mérite: Le ministère a écrit à la Commission lui demandant d'approuver la nomination sans concours compte tenu du fait que la titulaire proposée avait occupé le poste pendant plus d'un an, qu'il n'y avait aucune possibilité de former une personne qui ne connaissait pas les opérations du ministère et que, comme un long concours ne permettrait probablement pas de trouver un candidat davantage qualifié que la titulaire proposée, un concours ne serait pas dans l'intérêt de la Fonction publique.

On being notified of the appeal, a departmental officer held a number of conversations with the appellant, eventually requesting her to submit her résumé and advising her that if she met the basic requirements she would be interviewed. The résumé was never submitted.

The appellant argued that since the content of the department's letter to the Commission was not altogether accurate, the Commission's decision to approve the department's request that no competition be held, was not well founded. The proposed appointee had not performed the full range of the duties since January 1982. Further, there was no evidence to support the decision that a competition was not in best interests of the Public Service. In fact, one year previously, four candidates had been found qualified for the position as a result of a competition, including the appellant. Although the appellant did not submit a résumé, it was her opinion, based on the information she received from the department after filing her appeal, that the department was simply trying to avert the appeal. Accordingly, she felt she would not be given a fair opportunity to be considered.

According to the department, the fact that a previous competition had been held was irrelevant since the resulting eligible list had lapsed. Furthermore, the requirements of the position had changed. Accordingly, there was no guarantee that the persons whose names appeared on the list were still the best qualified for the position.

Held: There is nothing misleading in the departmental letter to the Commission. The difference between the qualifications stated in the previous competition and those stated in the instant case are justified based on the present circumstances in the department even though the duties as stated under the heading "summary" in both cases are the same. It was not unreasonable for the appellant to expect her qualifications to be assessed once she had made the department aware of her interest by way of appealing the proposed appointment. However, her failure to provide the requested résumé prevented the department from considering her. There was no convincing evidence that she would not have received fair consideration for the position.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 21 and 33

Lorsqu'un agent du ministère a été informé de l'appel, il a parlé plusieurs fois au téléphone avec l'appelante et a fini par lui demander de soumettre son curriculum vitae en lui indiquant que si elle satisfaisait aux exigences fondamentales, elle serait convoquée à une entrevue. Le curriculum vitae n'a jamais été soumis.

L'appelante soutint que, comme le contenu de la lettre du ministère à la Commission n'était pas tout à fait exact, la décision de la Commission d'approuver la demande du ministère de ne pas tenir de concours n'était pas fondée. La titulaire proposée n'avait pas exercé toutes les fonctions du poste dès janvier 1982. En outre, aucune preuve n'avait été présentée pour appuyer la décision qu'un concours ne serait pas dans le meilleur intérêt de la Fonction publique. D'ailleurs, un an auparavant, un concours avait permis de trouver quatre candidats qualifiés pour le poste, dont l'appelante. Malgré que l'appelante n'a pas présenté son curriculum vitae, elle croyait, à la lumière des renseignements qu'elle a obtenus au ministère après avoir interjeté appel, que le ministère tentait simplement d'empêcher l'appel. Par conséquent, elle était d'avis qu'on ne lui donnerait pas une occasion raisonnable de voir ses qualités examinées.

Selon le ministère, le fait qu'il y avait eu un concours antérieur n'était d'aucune pertinence car la liste d'admissibilité établie à la suite de ce concours avait expiré. Quoi qu'il en soit, les exigences du poste avaient changé. Par conséquent, rien ne garantissait que les personnes inscrites sur la liste d'admissibilité étaient toujours les mieux qualifiées pour le poste.

Jugé: Il n'y a aucun renseignement trompeur dans la lettre du ministère à la Commission. La différence entre les qualités requises énoncées dans le premier concours et celles énoncées dans le cas présent est justifiée compte tenu de la conjoncture au sens du ministère, même si les fonctions énumérées au paragraphe "résumé" sont pareilles dans les deux cas. Il n'était pas déraisonnable pour l'appelante de s'attendre à ce que ses qualités soient évaluées une fois qu'elle a manifesté son intérêt en interjetant appel à l'encontre de la nomination proposée. Cependant, comme elle n'a pas fourni le curriculum vitae demandé, le ministère n'a pas pu la prendre en considération. Il n'y a aucune preuve convaincante que sa candidature au poste n'aurait pas été examinée équitablement.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 21 et 33

Public Service Employment Regulations, sections 41 and 45 and subparagraph 5(c)(v)

Case cited: Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 41 et 45 et sous-alinéa 5c)(v)

Affaire citée: Le Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806

Vallières et al., 1984 ABD [5-1] 1.1-50
(Baillie)

Appeal Board jurisdiction - selected candidate appointed to another position - argument raised has become purely academic

The department explained that the selection process had been conducted without competition and that the appointee had been transferred from one PM-3 position to another following deliberation by a Selection Board that had considered other eligible candidates. In accordance with specific guidelines issued by the Public Service Commission concerning the establishment of Appeal Boards, the Commission decided that the transfer constituted an appointment and an Appeal Board could be established.

The department explained further that one day prior to the hearing, the proposed appointee had been appointed to another position at the PM-4 level. The hearing was adjourned, following agreement, to allow the department to submit documentation confirming the proposed appointee's appointment to another position. It was agreed too, that upon receipt of that information, the appellant's representative would be entitled to make additional representations. However, no representations were made when that time came.

Held: Since the employee selected is no longer appointed to this position and he is now appointed to another position, the Appeal Board's intervention is not required.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Case cited: Attorney General of Canada v. Brault et al., Federal Court of Appeal, file A-1163-82, unreported

Vallières et al., 1984 DCA [5-1] 1.1-50
(Baillie)

Compétence du comité d'appel - candidat reçu nommé à ur autre poste - l'argumentation soumise est devenue purement théorique

Le ministère expliqua que le processus de sélection avait été fait sans concours et que le titulaire avait été muté d'un poste PM-3 à un autre à la suite des délibérations du jury de sélection qui avait pris en considération d'autres candidats admissibles. Conformément aux directives précises émises par la Commission de la Fonction publique concernant l'établissement des comités d'appel, la Commission a décidé que la mutation constituait une nomination et qu'ainsi un comité d'appel pouvait être établi.

Le ministère expliqua que la veille de l'audience, le titulaire proposé avait été nommé à un poste PM-4. L'audience fut ajournée avec l'accord des parties pour permettre au ministère de présenter les documents confirmant la nomination du titulaire proposé à un autre poste. Il a été convenu que sur réception de ces documents, le représentant de l'appelant aurait l'occasion de présenter des commentaires supplémentaires mais le moment venu, il n'en a pas présenté.

Jugé: Puisque l'employé choisi n'est plus nommé à ce poste et qu'il est maintenant nommé à un autre poste, l'intervention du comité d'appel n'est pas requise.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Affaire citée: Procureur général du Canada c. Brault et al., Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-1163-82, inédit

Guy, 1984 ABD [5-1] 1.1-51 (Barry)

Appeal right - whether the appellant was an unsuccessful candidate - whether the appellant was eligible to compete even though he was not an employee at the time he responded to notice

The department initially issued a competition poster in January 1983 with a closing date of 25 February 1983. When an error in the poster was detected, an amendment was issued and the closing date was extended to 6 May 1983. The appellant, who had retired from the Armed Forces on 3 April 1983, filed his application on 5 May 1983. The department screened the appellant's application out of the competition since he was not an employee of the Public Service on the date he applied. The appellant contended that he was within the area of competition since he was an employee when the competition poster was first issued.

Held: At the time the appellant applied for the position, he did not fall within the defined area of competition since he was no longer an employee in accordance with the provisions of the Public Service Employment Act. Consequently, he cannot be considered to be an unsuccessful candidate in the competition. However, only unsuccessful candidates enjoy a right of appeal.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeals on the merits.

Public Service Employment Act, sections 2 and 13
Public Service Employment Regulations subparagraph 5(b)(i)

Case cited: Fredette and Leblanc v. Public Service Commission, [1973] FC 1343

Guy, 1984 DCA [5-1] 1.1-51 (Barry)

Droit d'appel - question de savoir si l'appelant est un candidat non reçu - question de savoir si l'appelant était admissible à concourir même s'il n'était plus un employé lorsqu'il a répondu à l'avis de concours

Le ministère a initialement diffusé un avis de concours en janvier 1983, portant la date limite du 25 février 1983. Lorsqu'une erreur fut découverte dans l'avis, un modificatif fut distribué et la date limite reculée jusqu'au 6 mai 1983. L'appelant, qui avait quitté les Forces canadiennes le 3 avril 1983 pour prendre sa retraite, a soumis sa demande le 5 mai 1983. Le ministère l'a éliminé à la sélection préliminaire car il n'était pas un employé de la Fonction publique à la date de son inscription. L'appelant soutint qu'il faisait partie de la zone de concours car il était un employé lorsque l'avis de concours fut distribué pour la première fois.

Jugé: Au moment de présenter sa demande, l'appelant ne se trouvait pas dans la zone de concours puisqu'il n'était plus un employé conformément aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Ainsi, il ne peut être considéré candidat non reçu lors du concours. Or, seuls les candidats non reçus peuvent exercer un droit d'appel.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 2 et 13
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, sous-alinéa 5b)(i)

Affaire citée: Fredette et Leblanc c. la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 1343

Moores, 1984 ABD [5-2] 1.1-52 (Lee)

Right of appeal - secondment

The department argued that an employee had been seconded to duties other than those of the position to which he was appointed. However, this action did not result in an appointment because management had merely exercised its right to redeploy its human resources.

Held: Management's authority over human resources does not include the right to select personnel. However, from the evidence, the new duties which were assigned to the employee were not those of another position. They merely constituted additional duties which he was called upon to perform beyond those of his position. Consequently, no appointment has been made.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 25
Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10, section 7
Department of Transport Act, RSC 1970, c. T-15, sections 3 and 7

Cases cited: Re: Bélisle et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1983] 149 DLR (3d) 352 (FCA); Brown et al. v. Appeals Branch, Public Service Commission, [1975] FC 345; Nanda et al. v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1972] FC 277

Moores, 1984 DCA [5-2] 1.1-52 (Lee)

Droit d'appel - détachement

Le ministère prétendit qu'un employé avait été détaché à des fonctions autres que celles du poste auquel il avait été nommé. Cependant, il ne s'agissait pas d'une nouvelle nomination étant donné que la gestion n'avait fait qu'exercer le droit qui lui appartenait de redéployer ses ressources humaines.

Jugé: L'autorité dont dispose la gestion sur les ressources humaines ne comprend pas le droit de choisir le personnel. Cependant, la preuve indique que les nouvelles fonctions qui ont été confiées à l'employé n'étaient pas celles d'un autre poste. Il ne s'agissait que de fonctions additionnelles qui lui ont été confiées en plus de celles de son poste. Par conséquent, il n'y a pas eu de nomination.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 25
Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10, article 7
Loi sur le ministère des Transports, SRC 1970, c. T-15, articles 3 et 7

Affaires citées: Re Bélisle et al. c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1983] 149 DLR (3e) 352 (CFA); Brown et al. c. Direction des appels, Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Nanda et al. c. comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277

Welsh, 1984 ABD [5-2] 1.1-53 (Girard)

Right of appeal - inaccurate notice of right to appeal - appeal document received prior to commencement of appeal period

An appeal document was received prior to the commencement of the appeal period. The notice of right to appeal which was eventually given erroneously indicated a sixteen-day appeal period rather than the fourteen-day period provided for by the Public Service Employment Regulations. The department contended that the appeal had been brought before any appeal rights existed in law and was, therefore, untimely.

Held: Because the appeal document was in the hands of the Registrar of the Appeals and Investigations Branch no later than the fourteenth day of the appeal period, the appeal is timely. Furthermore, because improper notice was given of the appeal period, it must be considered that the appeal period has yet to lapse.

On merits, the appellant failed to demonstrate any valid ground for appeal.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 18 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 2, 4, 24, 39, 41, 42 and 46

Interpretation Act, RSC 1970, c. I-23

Cases cited: Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 435; Healey v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 792; Caldwell et al. v. The Queen as represented by the Public Service Commission et al., [1979] 25 NR 458 (FCA)

Welsh, 1984 DCA [5-2] 1.1-53 (Girard)

Droit d'appel - avis erroné - document d'appel reçu avant le commencement du délai d'appel

Un document d'appel avait été reçu avant que ne commence la période d'appel. L'avis de droit d'appel qui a éventuellement été donné indiquait par erreur que la période d'appel avait une durée de 16 jours, alors qu'une période de 14 jours est prescrite par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. Le ministère prétendit que l'appel avait été interjeté avant que le droit d'appel eut pris naissance selon la loi et, par conséquent, l'appel avait été interjeté hors délai.

Jugé: Puisque le document d'appel était entre les mains du greffier de la Direction générale des appels et enquêtes au plus tard le quatorzième jour de la période d'appel, l'appel a été interjeté à temps. De plus, puisqu'on avait donné un mauvais avis de la période d'appel, il faut considérer que la période d'appel n'est toujours pas échue.

Sur le fond, l'appelant n'a avancé aucun motif d'appel valable.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 18 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 2, 4, 24, 39, 41, 42 et 46

Loi d'interprétation, SRC 1970, c. I-23

Affaires citées: Lalancette c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 435; Healey c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 792; Caldwell et al. c. Sa Majesté la Reine représentée par la Commission de la Fonction publique et al., [1979] 25 NR 458 (CFA)

Hausauer, 1984 ABD [5-2] 1.1-54 (Girard)

Timeliness of appeal - establishment of qualifications

The appellant testified that he mailed his appeal document on the last day of the appeal period. However, it was postmarked after that date. The appellant argued that the department, by hiring the selected candidate, who had applied for the position of refrigeration mechanic apprentice and was a journeyman electrician, would cause two trade qualifications to rest with one person who could only carry out one trade at a time, whereas the appellant, who was eager to practice a trade, had yet to acquire a trade qualification. The result, he argued, was neither logical nor fair to him.

Held: The Selection Board in this case did not rank the selected candidate higher because of his background but rather his background may have assisted him in achieving a higher ranking. Both candidates were entitled to apply in this competition. The outcome of this competition is entirely consistent with the principle of selection according to merit. In any event, the appeal is untimely. In order to be timely, an appeal document must be postmarked no later than the last day of the appeal period. The appellant may have mailed his appeal document on that date, as he contended, but because the postmark bore a later date, the appeal cannot be considered timely.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Regulations, sections 39, 41 and 42 and subsection 12(2)

Case cited: Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 435

Hausauer, 1984 DCA [5-2] 1.1-54 (Girard)

Respect du délai d'appel - établissement des qualités requises

L'appelant indiqua dans son témoignage qu'il avait mis son document d'appel à la poste le dernier jour de la période d'appel. Cependant, l'estampille postale sur le document portait une date postérieure. L'appelant prétendit que le candidat reçu, qui avait sollicité un poste d'apprenti-mécanicien en réfrigération, était un compagnon électricien et si le ministère l'embauchait il le rendrait apte à exercer deux métiers alors qu'il ne pouvait en exercer qu'un à la fois. Or, l'appelant, désireux d'exercer un métier, n'avait pas encore acquis les compétences requises pour un même métier. Ainsi, le résultat du concours était ni logique ni juste pour l'appelant.

Jugé: Le jury de sélection n'avait pas avantagé le candidat reçu en raison de ses antécédents, mais c'était plutôt ses antécédents qui lui avaient permis d'obtenir un meilleur classement. Les deux candidats avaient le droit de poser leur candidature à ce concours. Le résultat de ce concours respecte le principe de la sélection au mérite. De toute manière, l'appelant n'a pas respecté le délai d'appel. Pour être recevable, un document d'appel qui est expédié par la poste doit porter un cachet d'oblitération dont la date ne doit pas être postérieure à la dernière journée de la période d'appel. Il est possible que l'appelant a jeté son document d'appel à la poste au cours de cette dernière journée, mais puisque l'estampille postale porte une date plus tardive, l'on ne peut considérer que l'appel a été interjeté à temps.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 39, 41 et 42 et paragraphe 12(2)

Affaire citée: Lalancette c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 435

Prévost, 1984 ABD [5-3] 1.1-55 (Lee)

Time limitations on right of appeal - whether an appointment has been made

The department alleged that the selected employee had not been appointed to the position classified at the CO-2 group and level which he occupied. That position was a mere extension of his former position and had similar duties. Since there had been no appointment, the appellant did not enjoy a right of appeal. Moreover, even if the situation called for an actual appointment, Public Service Commission Bulletin 79-18 indicated that there was no right of appeal in this case. Furthermore, there was no right to appeal because the appeal had not been entered within the fourteen-day period prescribed by the Public Service Employment Regulations. Since the Commission, which had expressed the opinion that the appellant's opportunity for advancement was prejudicially affected by the "appointment", had informed her on 7 or 8 November that she should exercise her right of appeal "as soon as possible," the latest date upon which the appellant could appeal was 22 November. Since she had not done so by that date, her appeal was not timely.

Held: The right of appeal flows strictly from the wording of section 21 of the Public Service Employment Act. The only conditions to a right to appeal are whether a person has been appointed or is about to be appointed, and whether the appellant appealed within the time prescribed by the Commission. Contrary to the words used in Bulletin 79-18, it is not necessary for anyone to have "granted" the right to appeal or to have given notice of a right of appeal. The position occupied by the selected employee is distinct from his former position, and he has never been lawfully appointed thereto. Since no notice of right to appeal has ever been issued by the deputy head and since the appellant acted in a reasonably expeditious manner from the date that she became aware of both the Commission's opinion and the name of the appointee, the appeal period has not yet begun and the appeal is timely. There is no evidence which indicated that the selected employee is more qualified for the appointment than is the appellant.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 21 and 22 and subsections 6(2), 12(1), 12(2.1), 17(5) and 31(1)

Prévost, 1984 ABD [5-3] 1.1-55 (Lee)

Prescription du droit d'appel - question de savoir s'il y a eu nomination

Le ministère allégua que l'employé reçu n'avait pas été nommé au poste classifié aux groupe et niveau CO-2 qu'il occupait. Ce poste était simplement un prolongement de son ancien poste qui comportait des fonctions similaires. Puisqu'il n'y avait pas eu de nomination, l'appelante ne jouissait pas d'un droit d'appel. D'ailleurs, même s'il avait fallu, dans les circonstances, faire une véritable nomination, le Bulletin 79-18 de la Commission de la Fonction publique n'accordait aucun droit d'appel en pareil cas. De plus, l'appelante n'avait pas de droit d'appel car l'appel n'avait pas été présenté à l'intérieur du délai d'appel de 14 jours prévu par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. Vu que la Commission, qui avait exprimé l'opinion que les chances d'avancement de l'appelante avaient été amoindries par la "nomination", l'avait avisée, le 7 ou le 8 novembre, d'exercer son droit d'appel "dès que possible", la date la plus reculée à laquelle cette dernière pouvait faire appel était le 22 novembre. Comme elle n'avait pas respecté ce délai, son appel avait été logé en retard.

Jugé: Le droit d'interjeter appel est intrinsèquement lié au libellé de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les seules conditions qui doivent être remplies pour qu'existe le droit d'appel sont qu'une personne doit avoir été nommée ou doit être sur le point de l'être, et l'appelante doit avoir interjeté l'appel dans la période prescrite par la Commission. Contrairement aux termes utilisés dans le Bulletin 79-18, il n'est pas nécessaire que quelqu'un ait "accordé" le droit d'appel ou ait donné un avis de droit d'appel. Le poste qu'occupait l'employé reçu était distinct de celui qu'il occupait auparavant, et il n'y a jamais été légalement nommé. Puisqu'aucun avis de droit d'appel n'a été émis par le sous-chef, et que l'appelante a agi assez rapidement dès qu'elle a pris connaissance de l'avis de la Commission et du nom de la personne nommée, le délai d'appel n'a pas encore commencé a courir et l'appel a été interjeté à temps. Il n'y a aucune preuve que l'employé reçu est davantage qualifié pour le poste auquel a été faite la nomination que ne l'est l'appelante.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 21 et 22 et paragraphes 6(2), 12(1), 12(2.1), 17(5) et 31(1)

Public Service Employment Regulations, sections 40 and 41

Cases cited: Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277; Delanoy v. Public Service Commission Appeal Board, [1977] 1 FC 562; Kelso v. The Queen, [1980] 1 FC 659; Attorney General of Canada v. Bozoian, [1983] 1 FC 63

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 40 et 41

Affaires citées: Nanda et al. c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Delanoy c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1977] 1 CF 562; Kelso c. La Reine, [1980] 1 CF 659; Le Procureur général du Canada c. Bozoian, [1983] 1 CF 63

Hilborn, 1984 ABD [5-4] 1.1-56 (Girard)

Jurisdiction of Appeal Board - timeliness of appeal

The departmental letter to the appellant dated 10 April 1984, advising him of his right to appeal the result of the competition, indicated that the appeal expiry date was 24 April 1984. Since the appellant's appeal document bore a postmark dated 25 April, the department argued that the appeal was untimely. The appellant contended that he received the department's letter on or about 15 April, that the envelope in which that letter was contained bore a postmark dated 11 April 1984, and that, therefore, his appeal was timely. The appellant alleged that, contrary to the department's contention, the selected candidate did not meet one of the basic requirements, that is, possession of a staffing certificate issued by the Public Service Commission.

Held: The appellant is considered to have been notified of his right of appeal on 11 April, since that was the date of the postmark on the envelope containing the department's letter. The appeal period commenced on that date. Consequently, the appeal is timely. According to the evidence, the selected candidate does not possess a staffing certificate which happens to be one of the basic requirements. Consequently, she is not sufficiently qualified for the position.

Appeal allowed.

Case cited: Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 435

Hilborn, 1984 DCA [5-4] 1.1-56 (Girard)

Compétence du comité d'appel - respect du délai d'appel

La lettre ministérielle avisant l'appelant de son droit d'en appeler du résultat du concours était datée du 10 avril 1984 et indiquait que le délai d'appel arrivait à échéance le 24 avril 1984. Puisque le document d'appel portait une oblitération du 25 avril, le ministère soutint que l'appel avait été interjeté en retard. L'appelant prétendit avoir reçu la lettre du ministère vers le 15 avril 1984, que la date d'oblitération de l'enveloppe dans laquelle était contenue cette lettre était le 11 avril 1984, et que, par conséquent, l'appel avait été interjeté dans le délai imparti. Il allégua que, contrairement à ce que prétendait le ministère, la candidate reçue ne satisfaisait pas à une des exigences fondamentales, c'est-à-dire, l'obtention d'un certificat en dotation émis par la Commission de la Fonction publique.

Jugé: Il faut considérer que l'appelant a été avisé le 11 avril de son droit d'appel, puisque l'oblitération sur l'enveloppe dans laquelle était contenue la lettre du ministère portait cette date. La période d'appel a commencé ce jour-là. Par conséquent, le délai d'appel a été respecté. Selon la preuve, la candidate reçue ne possédait pas le certificat en dotation requis à titre d'exigence fondamentale pour le poste. Par conséquent, elle n'est pas suffisamment qualifiée pour le poste.

Appel accueilli.

Affaire citée: Lalancette c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 435

Rohatinsky, 1984 ABD [5-4] 1.1-57 (Girard)

Right of appeal - whether appellant was a candidate - reasonableness of competition notice

The department raised a preliminary objection to the jurisdiction of the Appeal Board on the ground that the appellant had not been a candidate in the competition. She had not made an application for the position. The appellant responded that she had been prevented from making an application because she was not provided with reasonable notice of the competition. She contended that the notice of the competition had been posted for only four working days. The department did not deny that this had been the case.

Held: The appellant is an unsuccessful candidate and, therefore, enjoys the right of appeal. The definition of an unsuccessful candidate is not limited to one who applies in the competition. If a reasonable search for candidates has not been carried out, there might be some doubt that the resultant appointment is according to merit. Consequently, employees within the area of competition who claim to be aggrieved by the notice provided must be regarded as unsuccessful candidates. However, the period during which the notice was posted is reasonable.

Appeal dismissed.

Cases cited: Bullion v. the Queen et al., [1980] 2 SCR 578; Landriault v. Attorney General of Canada, [1983] 1 FC 636; Fredette v. Public Service Commission, [1972] FC 1343; Preece and Barran v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 134; Dyker et al. v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, file A-276-78, unreported; Nanda v. Public Service Commission, [1972] FC 277

Rohatinsky, 1984 DCA [5-4] 1.1-57 (Girard)

Droit d'appel - question de savoir si l'appelante était candidate - caractère raisonnable de l'avis de concours

Le ministère souleva une exception déclinatoire à la compétence du comité d'appel au motif que l'appelante n'avait pas été candidate lors du concours. Elle n'avait pas présenté de demande pour le poste. L'appelante répondit qu'on l'avait empêchée de présenter une demande puisqu'on ne lui avait pas donné un avis raisonnable du concours. Elle prétendit que l'avis de concours n'avait été affiché que pendant quatre jours ouvrables. Le ministère ne nia pas qu'il en avait été ainsi.

Jugé: L'appelante est candidate non reçue et jouit ainsi du droit d'appel. La définition d'un candidat non reçu ne se limite pas à celui qui a présenté sa candidature lors du concours. Si l'on n'a pas effectué une recherche raisonnable pour des candidats, il pourrait surgir un certain doute quant à savoir si la nomination qui résulte du concours a été faite en fonction du mérite. Par conséquent, les employés dans la zone de concours qui prétendent avoir été lésés par l'avis qui a été donné doivent être considérés comme étant des candidats non reçus. Cependant, la période pendant laquelle l'avis fut affiché est raisonnable.

Appel rejeté.

Affaires citées: Bullion c. la Reine et al., [1980] 2 RCS 578; Landriault c. le Procureur général du Canada, [1983] 1 CF 636; Fredette c. la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 1343; Preece et Barran c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 134; Dyker et al. c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-276-78, inédit; Nanda c. la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277

Dark, 1984 ABD [5-4] 1.1-58 (Carbonneau)

Right of appeal - no notice given of right to appeal - doctrine of laches

In July 1983, the appellant, who was about to be laid off, was assessed on a priority basis for a position. He failed the written examination designed to assess his knowledge and was not considered further for the position. The department proceeded to staff the position by a closed competition that had been initiated in May 1983 and selected one candidate for appointment. The appellant was not notified of his right to appeal that appointment, but, subsequently, he did file an appeal.

Held: In spite of the fact that the representatives for the appellant and the department agreed that the appellant had a right to appeal the proposed appointment, it was imperative that an Appeal Board determine if such a right exists. A right of appeal cannot exist merely by consent of the parties.

Since the appellant had not been laid off when his qualifications for the position were considered, he did not benefit from a statutory priority for the position. He became an unsuccessful candidate in the competition that had already been initiated, within the meaning of the Public Service Employment Act, when the eligible list for that competition was established on 8 November 1983.

Where no notice of right to appeal is given to an appellant, the right of appeal subsists. However, that right cannot subsist forever. In this instance, the doctrine of laches intervenes in favour of the department and the selected candidate because the appellant waited some four months before entering his appeal. He was barred from doing so at such a late date.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, sections 21 and 29
Public Service Employment Regulations, sections 39 and 41

Cases cited: Lindsay Petroleum Co. v. Hurd, (1874) LR 5 PC 211; Re Ottawa Newspaper Guild, Local 250 and the Ottawa Citizen, (1966) 1 OR 669, 55 DLR (2d) 26; Re International Union of District 50, Region 75 VMWA, Local 13328 and Canadian Industries Ltd., [1971] LAC 136; Re Parking

Dark, 1984 DCA [5-4] 1.1-58 (Carbonneau)

Droit d'appel - aucun avis donné du droit d'appel - doctrine de la diligence raisonnable

En juillet 1983, l'appelant, qui devait sous peu être mis en disponibilité, a été évalué à titre prioritaire pour un poste. Sa candidature n'a pas été retenue puisqu'il a échoué l'examen écrit qui évaluait ses connaissances. Le ministère a décidé de combler le poste par un concours restreint qu'il avait initié en mai 1983 et un candidat a été choisi en vue de la nomination. L'appelant n'a pas été avisé de son droit d'en appeler de cette nomination, mais il a par la suite quand même interjeté appel.

Jugé: Même si les représentants de l'appelant et du ministère s'entendaient pour dire que l'appelant avait le droit d'en appeler d'une nomination proposée, il était indispensable que le comité d'appel détermine si ce droit d'appel existe. Un droit d'appel ne peut reposer sur le simple consentement des parties.

Étant donné que l'appelant n'avait pas été mis en disponibilité lorsque ses qualités pour le poste ont été examinées, il ne jouissait pas d'une priorité statutaire pour le poste. Il est devenu un candidat non reçu dans le cadre du concours qui avait été initié auparavant, au sens où l'entend la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, lorsque la liste d'admissibilité fut établie pour ce concours le 8 novembre 1983.

Lorsque aucun avis du droit d'appel n'est donné à un appelant, son droit d'appel persiste. Cependant, ce droit ne peut durer indéfiniment. Dans ce cas-ci, la doctrine de la diligence raisonnable doit être appliquée en faveur du ministère et de la candidate reçue, puisque l'appelant a attendu environ quatre mois avant de présenter son appel. L'appelant ne pouvait plus faire appel à une date aussi tardive.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 21 et 29
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 39 et 41

Affaires citées: Lindsay Petroleum Co. c. Hurd, (1874) LR 5 PC 211; Re Ottawa Newspaper Guild, Local 250 and the Ottawa Citizen, (1966) 1 OR 669, 55 DLR (2e) 26; Re International Union of District 50, Region 75 VMWA, Local 13328 and Canadian Industries Ltd., [1971] LAC 136; Re Parking

Authority of Toronto Civic Employees' Union Local 43, CUPE, [1974] 4 OR (2d) 45; Healey v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 792; Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636

Author: Palmer, E.E., Collective Agreement Arbitration in Canada (2d), Butterworth and Co.

Authority of Toronto Civic Employees' Union Local 43, CUPE, [1974] 4 OR (2e) 45; Healey c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 792; Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636.

Doctrine: Palmer, E.E., Collective Agreement Arbitration in Canada (2e), Butterworth and Co.

Case, 1984 ABD [5-4] 1.1-59 (Lee)

Release for incapacity - interlocutory ruling on two objections

The department objected to the appeal being heard on the ground that the appellant had not entered her appeal within the proper time frame. The appellant's representative replied that the department's notice to the appellant of the deputy head's recommendation to release her was improper because it had been sent through the mail. The appellant's representative also submitted another objection to the Appeal Board's jurisdiction contending that the matter involved was disciplinary in nature and should be disposed of by an adjudicator. For that purpose, the appellant had filed a grievance against the department's actions to remove her from her position.

Held: Although the initial notice to the appellant of the deputy head's recommendation was improper because personal service was required, this impropriety was remedied when a new notice was later given. The appellant then entered her appeal within the fourteen-day period specified by the Public Service Employment Regulations. As for the objection raised by the appellant's representative, there is no evidence that the matter has already been heard by an adjudicator. The principle of comity (courtesy between tribunals) does not require this Appeal Board to delay its inquiry as there is no decision forthcoming from another tribunal which the Appeal Board would be justified in waiting for before issuing its own decision. In any event, the Appeal Board is still obliged to decide the matter of its own jurisdiction and it hereby does so in the affirmative.

The Appeal Board decides to set the case down for hearing on the merits.

Public Service Employment Act, section 31

Public Service Employment Regulations, section 44

Cases cited: Secis, 81-31-POD-19R (Stevenson); Anderson, PSSRB file no. 166-2-14373

Case, 1984 DCA [5-4] 1.1-59 (Lee)

Renvoi pour incapacité - décision interlocutoire sur deux objections

Le ministère contesta la compétence du comité d'appel au motif que l'appelante n'avait pas présenté son appel dans le délai imparti. Le représentant de l'appelante répondit que l'avis fourni à l'appelante de la recommandation du sous-chef qu'elle soit renvoyée de son poste n'était pas valable puisqu'il lui avait été expédié par la poste. Le représentant de l'appelante présenta lui aussi une exception déclinatoire à la compétence du comité d'appel en invoquant que la question en litige était de nature disciplinaire et, donc, qu'un arbitre devrait en disposer. A cette fin, l'appelante avait présenté un grief à l'encontre des mesures prises par le ministère pour la déloger de son poste.

Jugé: Malgré que l'avis initial à l'appelante de la recommandation du sous-chef n'était pas valable, étant donné qu'on ne lui avait pas remis cet avis en mains propres, cette erreur a été remédiée lorsqu'un nouvel avis lui a été donné par après. L'appelante a ensuite présenté son appel dans le délai de quatorze jours prévu par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. Quant à l'exception déclinatoire soulevée par le représentant de l'appelante, il n'y a pas de preuve que la question en litige a déjà été entendue par un arbitre. Le principe de la courtoisie entre les tribunaux n'oblige pas ce comité d'appel à remettre son enquête puisqu'il n'y a pas de décision devant être prononcée sous peu par un autre tribunal que le comité d'appel serait justifié d'attendre avant de prononcer la sienne. Le comité d'appel a tout de même l'obligation de se prononcer sur sa compétence et, par la présente, il répond de façon affirmative à cette question.

Le comité d'appel décide de fixer une audience pour entendre l'affaire quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 44

Affaires citées: Secis, 81-31-POD-19R (Stevenson); Anderson, dossier du CRTFP no 166-2-14373

Hall, 1985 ABD [6-2] 1.1-60 (Rosenbaum)

Appeal right - appointment to the executive group

A competitive process was used to fill a position classified at the EX-2 group and level. The appellant was interviewed but was not selected to fill the position. No notice of right to appeal was issued for the reason that although the selected candidate's classification, upon appointment, was to the EX-1 level, the Selection Board had found him qualified for appointment to that position at the EX-2 level. Therefore, according to counsel for the department, since the selected candidate was appointed to a position classified above the first level in the executive group, i.e., an EX-2 position, unsuccessful candidates such as the appellant did not enjoy the right to appeal against the appointment. The Management Category Exclusion Approval Order, Management Category Regulations explicitly excluded the operation of section 21 of the Public Service Employment Act in a case such as this one "of persons appointed from within the Public Service by closed competition ... to positions above the first level in the executive group."

Held: Exclusion Approval Orders are exceptions to the general rule and must be interpreted restrictively. The Exclusion Approval Order applicable in this case also has to be interpreted in that manner because it removes a statutory right. According to the Interpretation Act, in interpreting the order, recourse can be made to its preamble but this preamble must be interpreted restrictively. The intent of the Management Category Exclusion Approval Order is to exclude the appointment of persons from within the Public Service to positions in the executive group from the operation of appeal rights except when an appointment is made to the EX-1 level of a person not previously appointed to the EX group. In light of the fact that the employee who benefitted from the appointment under appeal has not been previously appointed to the EX group and that this appointment was made to the EX-1 level, the appointment is subject to appeal rights.

The Appeal Board finds that it has jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 39

Canadian Bill of Rights, RSC 1970, app. III, paragraphs 1(b) and 2(e)

Hall, 1985 DCA [6-2] 1.1-60 (Rosenbaum)

Droit d'appel - nomination au groupe de la direction

Un concours a été tenu pour pourvoir à un poste classifié aux groupe et niveau EX-2. L'appelant fut interviewé mais ne fut pas choisi pour combler le poste. Aucun avis de droit d'appel n'a été publié puisque bien que la classification du candidat reçu, lorsqu'il a été nommé au poste, était le niveau EX-1, le jury de sélection l'a jugé suffisamment qualifié pour être nommé au niveau EX-2. Selon l'avocat du ministère, il fallait conclure qu'étant donné que le candidat reçu avait été nommé à un poste classé à un niveau supérieur au premier niveau du groupe de la direction, c'est-à-dire à un poste de EX-2, les candidats reçus et notamment l'appelant ne jouissaient pas du droit d'en appeler de la nomination. Le Décret approuvant l'exclusion de la catégorie de la gestion, Règlement sur la catégorie de la gestion soustrait explicitement de l'application de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, dans un cas tel celui en l'espèce, "les personnes choisies au sein de la Fonction publique et nommées, par voie de concours restreint ... à des postes supérieurs à ceux du premier niveau du groupe de la direction".

Jugé: Les décrets d'exclusion font exception à la règle générale. Ils doivent être interprétés de façon limitative. Celui qui s'applique en l'instance doit aussi être interprété de cette façon puisqu'il supprime un droit octroyé par une loi. Selon la Loi d'interprétation, il est donc possible de recourir à son préambule afin de l'interpréter mais lui aussi doit être interprété de façon limitative. L'intention du Décret approuvant l'exclusion de la catégorie de la gestion est d'exclure la nomination de personnes choisies au sein de la Fonction publique à des postes du groupe de la direction de l'application du droit d'appel, sauf pour ce qui est d'une nomination au niveau EX-1 d'une personne qui n'avait pas été auparavant nommée au groupe EX. Compte tenu du fait que l'employé qui a bénéficié de la nomination à l'encontre de laquelle l'appel a été interjeté n'a pas été nommé auparavant au groupe EX et que cette nomination a été faite au niveau EX-1, la nomination est assujettie à un droit d'appel.

Le comité d'appel décide qu'il a compétence pour entendre l'appel sur le fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 39

Déclaration canadienne des droits, SRC 1970, app. III, alinéas 1b) et 2e)

Interpretation Act, RSC 1970, c. I-23, section 12
Official Languages Act, RSC 1970, c. O-2, subsections 8(1) and 8(2)
Exclusion by the Public Service Commission from the Right to Appeal Appointments into and within the Executive Category, PC 1969-1846, SOR/69-486

Management Category Exlusion Approval Order, Management Category Regulations, PC 1981-1203, SOR/81-362

Public Service Official Languages Exclusion Approval Order, SOR/81-787

Cases cited: Eaton v. Government of Canada, [1982] 43 NR 347 (FCA); Guy v. Public Service Commission Appeal Board, [1984] 8 DLR (4th) 628

Loi d'interprétation, SRC 1970, c. I-23, article 12
Loi sur les langues officielles, SRC 1970, c. O-2, paragraphes 8(1) et 8(2)
Décret approuvant le retrait par la Commission de la Fonction publique du droit d'appel à l'égard des nominations à la catégorie de la direction et au sein de cette catégorie, CP 1969-1846, DORS/69-486
Décret approuvant l'exclusion de la catégorie de la gestion, Règlement sur la catégorie de la gestion, CP 1981-1203, DORS/81-362
Décret d'exclusion concernant les langues officielles dans la Fonction publique, DORS/81-787

Affaires citées: Eaton c. le Gouvernement du Canada, [1982] 43 NR 347 (CFA); Guy c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1984] 8 DLR (4e) 628

Klassen, 1985 ABD [6-2] 1.1-61 (Chilton)

Appeal right - timeliness of appeal - appellant misled by department as to proposed appointment - whether notice must be given each time an appointment is made from an eligible list

The appellant had not appealed the results of a competition during the appeal period because she had been advised by the chief of the section in which the position under competition was located, that the second-ranked candidate on the eligible list would not be appointed to the position. Subsequent to the expiry of the appeal period, the appellant learned that the department had decided to appoint that candidate after all. The appellant therefore filed the instant appeal.

The department argued that the appeal was untimely. The appellant contended that the department was estopped from raising the timeliness issue since the appellant had been misled by a departmental manager regarding the likelihood of appointing the second ranked candidate. Also, the appeal could not be untimely since the appellant had not received specific notice of the appointment of that candidate.

Held: The fourteen-day time limit established by the Public Service Commission to lodge an appeal is a strict limit. The chief of the section in which the position is located, no matter how well intentioned he might have been, had no authority to release the appellant from her obligation to submit an appeal document within the prescribed period. Moreover, no arrangement between the parties can exempt either of them from that obligation. Also, the notice given to the appellant of the competition result is applicable to all appointments made or to be made within the life of the eligible list.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, subsections 6(1), 16(1) and sections 17, 18 and 33
Public Service Employment Regulations, sections 2, 39, 41 and 42

Cases cited: Charest v. Attorney General of Canada, [1973] FC 1217; Perry v. Public Service Commission Appeal Board, [1979] 2

Klassen, 1985 DCA [6-2] 1.1-61 (Chilton)

Droit d'appel - respect du délai d'appel - l'appelante a été induite en erreur par le ministère au sujet de la nomination proposée - question de savoir s'il faut donner un avis chaque fois qu'une nomination est faite à partir d'une liste d'admissibilité

L'appelante n'a pas interjeté appel dans le délai prescrit parce que le chef de la section où se trouve le poste à pourvoir, l'avait informée que la candidate classée deuxième sur la liste d'admissibilité, ne serait pas nommée au poste. Elle apprit, après l'expiration du délai d'appel, que le ministère avait décidé de nommer cette candidate après tout. Elle interjeta alors appel.

Selon le ministère, l'appel a été interjeté en retard. Selon l'appelante, le ministère se voyait empêché, en raison du principe de forclusion, de soulever la question du retard de l'appel puisqu'un de ses gestionnaires avait induit l'appelante en erreur concernant la possibilité que la candidate qui s'était classée deuxième soit nommée. Par ailleurs, l'appel n'avait pas été interjeté tardivement puisque l'appelante n'avait jamais été expressément avisée de la nomination de cette candidate.

Jugée: Le délai de 14 jours prescrit par la Commission de la Fonction publique pour interjeter appel est un délai de rigueur. Malgré ses bonnes intentions, le chef de la section où se trouve le poste à pourvoir n'a pas le pouvoir nécessaire pour exempter l'appelante d'avoir à présenter un document d'appel dans le délai prescrit. De plus, aucune entente entre les parties ne peut les dispenser de cette exigence. Aussi, l'avis donné à l'appelante du résultat du concours s'applique à toutes les nominations faites ou qui seront faites pendant la période que la liste d'admissibilité demeure en vigueur

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphes 6(1) et 16(1) et articles 17, 18 et 33
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 2, 39, 41 et 42

Affaires citées: Charest c. le Procureur général du Canada, [1973] CF 1217; Perry c. un comité d'appel de la Commission de la

FC 57; Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 435

Author: Brown and Beatty, Canadian Labour Arbitration, 1984 edition; Wade, H.W.R.

Fonction publique, [1979] 2 CF 57; Lalancette c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 435

Doctrine: Brown and Beatty, Canadian Labour Arbitration, édition de 1984; Wade, H.W.R.

Tallon, 1985 ABD [6-2] 1.1-62 (Giffin)

Appeal right - timing of interview - whether appellant withdrew from the competition

The appellant advised the department in writing that he would be unable to undergo a written test designed to assess his knowledge on the date scheduled by the department because he was to be on annual leave at that time. The department overlooked this part of the appellant's letter and assumed, upon learning that he did not show up for the examination session, that he was no longer interested in the position.

On the morning on which the appellant's returned from annual leave, he contacted the staffing officer to enquire as to when he could undergo the test. He was told he could do so at 13:00 hours that day. The appellant refused this offer because he considered the amount of notice to be unreasonable. The department maintained that the appellant had withdrawn from the competition and that he did not enjoy the right to appeal since he was no longer a candidate.

Held: The jurisdiction of the Appeal Board extends at least to a determination of whether the appellant has effectively withdrawn from the competition in declining the opportunity offered him to write the knowledge examination. The appellant did not formally withdraw from the competition. The salient fact is that the appellant refused to write the examination not because he was no longer interested in the position, but because he believed that in the circumstances, he had not been given fair notice of the examination session. The rigidity of the department's position had the effect of denying the appellant the opportunity to be properly and fairly assessed.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Cases cited: Taback v. Public Service Commission, [1984] FC 328; Massicotte, 70-21-NL-1 (Morel); Constantineau, 70-21-DBS-11 (McCalla)

Tallon, 1985 DCA [6-2] 1.1-62 (Giffin)

Droit d'appel - préavis concernant la date d'examen - question de savoir si l'appelant s'est retiré du concours

L'appelant avait écrit au ministère pour l'informer qu'il ne pouvait pas passer l'examen écrit de connaissances à la date fixée par le ministère puisqu'il devait être en congé annuel à ce moment. Le ministère n'a pas porté attention à cette partie de la lettre de l'appelant et a présumé, en constatant qu'il ne s'était pas présenté à la séance d'examen, qu'il n'était plus intéressé au poste.

Le matin qu'il est revenu de son congé annuel, l'appelant a contacté l'agent de dotation pour connaître la date à laquelle il pouvait passer l'examen. L'agent lui a dit qu'il pouvait le faire à 13 h le jour même. L'appelant a refusé cette offre parce que, selon lui, le préavis était déraisonnable. Le ministère soutint que l'appelant s'était retiré du concours et que, n'étant plus candidat, il ne jouissait pas du droit d'appel.

Jugé: Le comité d'appel a au moins compétence pour déterminer si l'appelant s'était réellement retiré du concours en refusant l'occasion qui lui a été offerte de passer l'examen écrit de connaissances. L'appelant ne s'est pas officiellement retiré du concours. Le fait saillant dans cette affaire est que l'appelant a refusé de passer l'examen non pas parce qu'il n'était plus intéressé par le poste visé, mais parce qu'il estimait que dans les circonstances, le préavis d'examen n'était pas suffisant. La rigidité de la position du ministère avait pour effet d'empêcher l'appelant d'avoir l'occasion de voir ses qualités évaluées valablement et justement.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Affaires citées: Taback c. la Commission de la Fonction publique, [1984] CF 328; Massicotte, 70-21-NL-1 (Morel); Constantineau, 70-21-DBS-11 (McCalla)

Katz, 1985 ABD [6-2] 1.1-63 (Rosenbaum)

Reasonableness of area of competition - whether appellant is a candidate in the competition

The appellant wrote to the manager of the position under competition on the day before the notice of competition for an acting appointment was issued and delivered his letter directly to him on the next day. In his letter, he stated that he had heard about the position and would be pleased to accept an acting appointment to that position if this met the manager's requirements. The manager replied to the appellant's letter by stating that, since the acting appointment could be as short as six months, he had determined that the area of competition would be restricted to the regional headquarters. The appellant was not within this area of competition.

The department contended that the appellant had not submitted an application in the competition, and therefore he was not an unsuccessful candidate and did not enjoy the right to appeal. The appellant argued that he had applied for the position under competition by sending his application to the manager of the position, who should have forwarded that application to the staffing officer. He argued further that the limited area of competition was too restrictive.

Held: All that the words contained in the appellant's letter to the manager conveyed was that the appellant was quite willing to accept an acting appointment to the position through a selection process without competition. The letter was not sent to the address indicated in the notice of the proposed competition as required by the Public Service Employment Regulations. The appellant was not a candidate in the competition and he does not therefore enjoy a right to appeal the proposed appointment. Furthermore, the Appeal Board is satisfied that the area of competition has been validly established.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, sections 13 and 21
Public Service Employment Regulations, subsection 12(1)

Case cited: Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636

Katz, 1985 DCA [6-2] 1.1-63 (Rosenbaum)

Caractère raisonnable de la zone de concours - question de savoir si l'appelant est un candidat

L'appelant a écrit au gestionnaire du poste le jour avant que ne soit émis l'avis de concours pour un poste qui devait être occupé de façon intérimaire et lui a livré sa lettre personnellement le lendemain. Dans sa lettre, il a indiqué qu'il avait entendu parler de l'existence de ce poste et qu'il serait heureux d'accepter une nomination intérimaire à ce poste si cela répondait aux besoins du gestionnaire du poste. Celui-ci a répondu à la lettre de l'appelant en lui faisant savoir qu'étant donné que la nomination intérimaire pourrait ne pas s'étendre au-delà de 6 mois, il avait décidé de limiter la zone de concours à l'administration régionale. L'appelant ne faisait pas partie de cette zone de concours.

Le ministère soutint que l'appelant n'avait pas posé sa candidature au concours et, par conséquent, qu'il n'était pas un candidat non reçu. Ainsi, il ne bénéficiait pas du droit d'appel. Pour sa part, l'appelant soutint qu'il avait posé sa candidature au poste faisant l'objet du concours et que le gestionnaire du poste aurait dû faire parvenir sa demande à l'agent de dotation. Il prétendit aussi que la zone de concours était trop restreinte.

Jugé: Le seul sens qu'on peut donner à la lettre que l'appelant a adressée au gestionnaire du poste serait que l'appelant était tout à fait disposé à accepter une nomination intérimaire sans concours à ce poste. La lettre n'a pas été envoyée à l'adresse mentionnée sur l'avis du concours projeté comme l'exige le Règlement sur l'emploi dans Fonction publique. Ainsi, l'appelant n'était pas un candidat au concours, et ne bénéficie donc pas d'un droit d'en appeler de la nomination proposée. De plus, le comité d'appel est persuadé que la zone de concours a été régulièrement établie.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 13 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 12(1)

Affaire citée: Le Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636

Chaikosky, 1985 ABD [6-2] 1.1-64 (Chilton)

Appeal right - appellant withdraws her appeal and then resubmits it

The appellant was notified of her right to appeal, which expired on 9 October 1984. The appellant exercised her right to appeal by sending her appeal document within the prescribed period. On 16 October 1984, the appellant wrote to the Public Service Commission advising that she wished to withdraw her appeal. That withdrawal was accepted on 24 October 1984 by a letter from the Appeals Directorate of the Public Service Commission sent to the appellant's representative and to the department. On 26 October 1984, the appellant wrote to the Public Service Commission stating she wished to amend the withdrawal and continue with the appeal, since the reason for which she had withdrawn her appeal, was that, being aware that she was the only person who had appealed the results of the competition, she was considerably anxious as to the consequences of taking such action.

Both parties before the Appeal Board would apparently have been satisfied if a means could be found for the appeal to be heard. The appellant's representative suggested that the Appeal Board could somehow ignore the appellant's withdrawal of her appeal document, thereby implying that the appellant's act of withdrawal was a mere technicality.

Held: Appeal rights do not exist because the parties wish them to, but exist where the provisions of the relevant legislation have been met. The appellant's first appeal document was received within the time prescribed but was withdrawn on 16 October 1984, which withdrawal was formally accepted on 24 October 1984. The board was of the view that when the appellant effectively withdrew her appeal document, she ceased to be an appellant at that point. The appellant waived her option to exercise her right of appeal. Her subsequent letter to the Public Service Commission, dated 26 October 1984, was an attempt at resubmitting her appeal document. However, since that new appeal document was not received within the prescribed appeal period, the appellant forfeited her right of appeal.

The Appeal Board finds that it does have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Regulations, section 39 and 41

Chaikosky, 1985 DCA [6-2] 1.1-64 (Chilton)

Droit d'appel - l'appelante retire son appel et l'interjette à nouveau par la suite

L'appelante a été informée de son droit d'interjeter appel au plus tard le 9 octobre 1984. Elle a donc envoyé son document d'appel dans le délai prescrit. Le 16 octobre 1984, l'appelante a fait savoir par écrit à la Commission de la Fonction publique qu'elle souhaitait retirer son appel. Le retrait a été accepté le 24 octobre 1984 par une lettre de la Direction des appels de la Commission de la Fonction publique envoyée au représentant de l'appelante et au ministère. Le 26 octobre 1984, l'appelante a écrit de nouveau à la Commision de la Fonction publique indiquant qu'elle désirait modifier sa demande de retrait et maintenir l'appel, étant donné que la raison pour laquelle elle avait retiré son appel était qu'elle était au courant qu'elle était la seule personne à avoir interjeté appel du résultat du concours, ce qui lui a occasionné beaucoup d'anxieté vu les conséquences possibles d'un tel geste.

Il semble que les deux parties comparaissant devant le comité d'appel auraient aimé qu'on trouve un moyen d'entendre l'appel. Le représentant de l'appelante suggéra que le comité d'appel ignore en quelque sorte le retrait de l'appel, laissant entendre qu'on pourrait faire fi de ce retrait d'une simple formalité.

Jugé: Un appel est recevable lorsqu'il satisfait aux conditions énoncées dans la loi applicable et non lorsque les parties désirent qu'il le soit. L'appelante a présenté son premier document d'appel dans le délai prescrit, mais a retiré son appel le 16 octobre 1984. Le retrait a officiellement été accepté le 24 octobre 1984. Le comité d'appel est d'avis que lorsque l'appelante a effectivement retiré son appel, elle a cessé d'être une appelante. L'appelante a renoncé à son droit d'appel. Sa lettre ultérieure du 26 octobre 1984 adressée à la Commission de la Fonction publique constituait une tentative de sa part de présenter de nouveau son document d'appel. Toutefois, comme elle n'a pas présenté ce nouveau document d'appel avant l'expiration du délai prescrit, l'appelante a perdu son droit d'appel.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 39 et 40

Cases cited: Allard v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 432; Healey v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 792; Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 435

Affaires citées: Allard c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 432; Healey c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 792; Lalancette c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 435

Taback, 1985 ABD [6-2] 1.1-65 (Carbonneau)

Appeal right - whether appellant was an employee at time of competition - whether Public Service Commission has standing at hearing

The appellant was discharged from his position on 10 July 1981. On 5 August 1981, he presented a grievance against his discharge which was subsequently referred to arbitration. The adjudicator rendered his decision on 20 December 1982 whereby he allowed the grievance only to the extent of reducing the severity of the penalty of discharge by substituting therefore a twenty-day suspension. On 23 August 1982, the appellant sought to enter a closed competition. He was advised that in view of the fact that he was not considered to be an employee under the Public Service Employment Act, he was not eligible to enter closed competitions. The appellant filed an appeal against the result of this competition but the Public Service Commission refused to establish an Appeal Board to hear his appeal.

The appellant then applied to the Trial Division of the Federal Court of Canada for an order of mandamus directing the Public Service Commission to establish an Appeal Board. On appeal to the Federal Court of Appeal, the Public Service Commission was ordered to establish an Appeal Board.

At the appeal hearing, the Appeal Board was asked to rule on whether the Commission had standing in order to explain why the Commission had not considered the appellant to be an employee. Furthermore, the department contested the jurisdiction of the Appeal Board on the ground that the appellant was not an employee of the Public Service when he applied in the competition.

Held: Although there may be circumstances under which it would be appropriate for an Appeal Board to request the presence of the Commission during a hearing before it, with a view to permit it to make its views known as regards one of its policies, bulletins or directives, the Commission, as a central agency, has no standing in law, as a party, before this Appeal Board.

The appellant's discharge was not void ab initio. It was merely voidable and subject to being reversed by the adjudicator. The appellant retained his status as an employee after he was dismissed but only for the purpose of launching his grievance pursuant to the Public Service Staff Relations Act. He did not otherwise preserve his status as an employee under the Public Service

Taback, 1985 DCA [6-2] 1.1-65 (Carbonneau)

Droit d'appel - question de savoir si l'appelant était un employé à l'époque du concours - question de savoir si la Commission de la Fonction publique a le droit de comparaître à l'audience

L'appelant a été congédié de son poste le 10 juillet 1981. Le 5 août 1981, l'appelant a déposé un grief à l'égard de son congédiement, lequel a été soumis à l'arbitrage. L'arbitre a rendu sa sentence arbitrale le 20 décembre 1982, par laquelle il a accueilli le grief uniquement pour réduire la sévérité de la sanction de congédiement en y substituant une suspension de 20 jours. Le 23 août 1982, l'appelant a tenté de s'inscrire à un concours restreint. Toutefois, il a été avisé qu'étant donné qu'il n'était pas considéré comme un employé au sens de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, il n'était pas admissible pour les concours restreints. L'appelant a interjeté appel à l'égard de ce concours, mais la Commission de la Fonction publique a refusé d'établir un comité pour entendre son appel.

L'appelant a donc présenté une requête auprès de la Division de première instance de la Cour fédérale du Canada pour solliciter une ordonnance de mandamus obligeant la Commission de la Fonction publique à établir un comité d'appel. En appel devant la Cour d'appel fédérale, il fut ordonné à la Commission de la Fonction publique d'établir un comité d'appel.

A l'audience, le comité d'appel s'est vu prié de statuer sur la question de savoir si la Commission avait le droit de comparaître et d'expliquer pourquoi elle considérait que l'appelant n'était pas un employé. De plus, le ministère contesta la compétence du comité d'appel au motif que l'appelant n'était pas employé de la Fonction publique lorsqu'il s'est inscrit au concours.

Jugé: Malgré que l'on pourrait envisager une situation où il serait approprié pour un comité d'appel de demander la présence de la Commission au cours d'une audience pour lui permettre d'exprimer son avis concernant une de ses politiques, un de ses bulletins, ou une de ses directives, la Commission, comme organisme central, ne peut, en droit, comparaître en tant que partie devant ce comité d'appel.

Le renvoi de l'appelant n'était pas nul à l'origine. Il était simplement annulable par l'arbitre. L'appelant a conservé sa qualité d'employé après son congédiement mais ce uniquement aux fins de déposer son grief en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Cela ne veut pas dire qu'il a conservé pour toute autre fin sa qualité d'employé au sens de la

Employment Act during the intervening period between the discharge and his reinstatement. Therefore, he cannot be considered as an unsuccessful candidate in the competition who enjoys a right of appeal.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, sections 2, 11 and 21, subsection 17(1)
Public Service Employment Regulations, subsection 30(2)
Public Service Staff Relations Act, RSC 1970, c. P.-35, sections 2 and 8

Cases cited: Emms v. Her Majesty the Queen et al., [1979] 2 SCR 1148; Francis v. The Municipal Councillors of Kuala Lumpur, [1962] 1 WLR 1411; Fredette and Leblanc v. Public Service Commission, [1972] FC 1343; Brown v. Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345; Wright v. Her Majesty the Queen et al., [1975] FC 506; The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503; Eaton v. The Queen, Federal Court, Trial Division, file T-5145-80, unreported; Her Majesty the Queen v. Eaton [1982], 43 NR 346 (FCA); Taback v. Public Service Commission, Federal Court, Trial Division, file T-1019-83, unreported; Taback v. Public Service Commission, [1984] 1 FC 328; Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636

Author: Wade, H.W.R., Administrative Law

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique durant la période allant de son congédiement à sa réintégration. Par conséquent, ce dernier n'était pas un candidat non reçu lors du concours.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 2, 11 et 21 et paragraphe 17(1)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 30(2)
Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, SRC 1970, c. P-35, articles 2 et 8

Affaires citées: Emms c. Sa Majesté la Reine et al., [1979] 2 RCS 1148; Francis c. the Municipal Councillors of Kuala Lumpur, [1962] 1 WLR 1411; Fredette et Leblanc c. la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 1343; Brown c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Wright c. Sa Majesté la Reine et al., [1975] CF 506; La Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503; Eaton c. la Reine, Cour fédérale, Division de première instance, dossier T-5145-80, inédit; Sa Majesté la Reine c. Eaton [1982], 43 NR 346 (FCA); Taback c. la Commission de la Fonction publique, Cour fédérale, Division de première instance, dossier T-1019-83, inédit; Taback c. la Commission de la Fonction publique, [1984] 1 CF 328; Le Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636

Doctrine: Wade, H.W.R., Administrative Law

Desbiens, 1985 ABD [6-2] 1.1-66 (Rabot)

Right of Appeal - open competition

An open competition was held following an unproductive closed competition. The appellant argued that, as a result of the appeal that he had filed, the Appeal Board was entitled to look into the entire staffing action that had taken place, in order to determine if the merit principle had been respected. The failure of the department to properly post the notice of the closed competition constituted a violation of the merit principle, into which the Appeal Board could enquire.

Held: The adequacy or inadequacy of the posting of the closed competition notice is not a relevant consideration in order to determine whether the Appeal Board has jurisdiction to hear this appeal, because, in fact, the appellant has not appealed the results of the closed competition, but those of the open competition against which no right to appeal is provided.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, subsection 14(1), sections 10, and 21

Cases cited: Brown et al. v. Appeals Branch of the Public Service Commission, [1975] FC 245; Charest et al. v. Attorney General of Canada, [1973] FC 1217

Desbiens, 1985 DCA [6-2] 1.1-66 (Rabot)

Droit d'appel - concours public

Un concours public eut lieu à la suite d'un concours restreint improductif. L'appelant allégua qu'en raison de l'appel qu'il avait logé, le comité d'appel avait le droit d'examiner le déroulement des deux processus de sélection qui avaient eu lieu, afin de déterminer si le principe du mérite avait été respecté. Le défaut du ministère de bien afficher l'avis de concours restreint constituait une atteinte au principe du mérite sur laquelle le comité d'appel pouvait enquêter.

Jugé: La suffisance ou non de l'affichage de l'avis de concours restreint n'est pas pertinente pour déterminer si le comité d'appel a compétence pour entendre cet appel, puisqu'en réalité ce n'est pas du résultat du concours restreint que l'appelant interjette appel, mais plutôt de celui du concours public à l'encontre duquel il n'y a aucun droit d'appel.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 14(1) et articles 10 et 21

Affaires citées: Brown et al. c. la Direction des appels de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 245; Charest et al. c. le Procureur général du Canada, [1973] CF 1217

Robichaud et al., 1985 ABD [6-2] 1.1-67
(Rabot)

Acting appointment - appeal right

The department contended that the Appeal Board did not hold jurisdiction to hear these appeals against an acting appointment made pursuant to the Public Service Employment Regulations because the Public Service Commission had not expressed an opinion as to whether the appellants' opportunity for advancement has been prejudicially affected by the appointment.

Held: The principle that in a case where an appointment has been made without competition, an employee does not have the right of appeal until such time as the Commission expresses an opinion that his/her opportunity for advancement has been adversely affected by such an appointment applies to an acting appointment made pursuant to the Regulations. Two judgements of the Federal Court of Appeal have rendered invalid a paragraph of the Regulations which specifies that the Commission does not have to express an opinion, in the case of certain acting appointments, in order for a right of appeal to exist against those appointments.

The Appeal Board directs the Commission to express an opinion as to whether the appellants' opportunity for advancement has been prejudicially affected by the impugned appointment.

Public Service Employment Act, paragraph 21(b)
Public Service Employment Regulations, subsection 25(1) and paragraph 40(1)(c)

Cases cited: Her Majesty the Queen v. Noreau, Gaudreault et al., Federal Court of Appeal, unreported judgement, file A-1347-83, unreported; Yergeau v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 129

Robichaud et al., 1985 DCA [6-2] 1.1-67
(Rabot)

Nomination intérimaire - droit d'appel

Le ministère prétendit que le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre ces appels à l'encontre d'une nomination intérimaire visée par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique parce que la Commission de la Fonction publique n'avait pas exprimé d'avis quant à savoir si les chances d'avancement des appelants furent amoindries par la nomination.

Jugé: Le principe qui veut que lorsqu'il s'agit d'une nomination sans concours, un employé n'a pas droit d'appel tant que la Commission n'a pas exprimé son avis à l'effet que les chances d'avancement de l'appelant ont été amoindries par une telle nomination s'applique à une nomination intérimaire faite en vertu du Règlement. Deux jugements récents de la Cour d'appel fédérale font en sorte qu'un alinéa du Règlement, qui prévoit que la Commission n'est pas toujours tenue d'exprimer un avis, dans le cas de nominations intérimaires, pour qu'un droit d'appel puisse exister à l'encontre de ces nominations, est invalide.

Le comité d'appel demande à la Commission d'exprimer un avis quant à savoir si les chances d'avancement des appelants ont été amoindries par la nomination contestée.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 21b)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 25(1) et alinéa 40(1)c)

Affaires citées: Sa Majesté la Reine c. Noreau, Gaudreault et al., Cour d'appel fédérale, dossier A-1347-83, inédit; Yergeau c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 129

Doré, 1985 ABD [6-2] 1.1-68 (St-Hilaire)*

Appeal right - whether an assignment constitutes an appointment

The supervision at the Reception and Information Section of the Amos Canada Employment Centre had been handled by an introduction agent (PM-1). In effect, there were three employees holding positions at the CR-5 group and level within this office, while the approved organization chart only provided for two positions. Noting that the Reception and Information Section required more time for supervision than that given by the introduction agent, the new director decided to assign, temporarily at first, that is to say until the end of March 1984, the responsibility for supervising the Reception and Information Section to one of the three CR-5 employees, who would be totally relieved of her CR-5 duties but who would continue to receive the same salary. One employee was given that responsibility beginning on 9 February 1984. Its duration was extended beyond the initial 31 March 1984 limit. On 3 July 1984, a new organization chart was approved which provided for that position even if it had not yet been classified. The position description was in the process of being prepared and the position was expected to be classified later either possibly at the CR-5 group and level or at some other level within that group. A competition would then be held to fill this position. According to the department's representative, there was no right of appeal in this case because there existed no position to which an appointment could have been made.

Held: As of 9 February 1984, one employee completely abandoned her functions as a CR-5 employee and was assigned on a full-time basis to the functions of reception and information supervisor in a different section at the Canada Employment Centre in Amos. This assignment, which persists, constitutes an appointment. It is not necessary for a position to be formally classified in order for the assignment of a person to that position to constitute an appointment. Given that the power to create and classify positions is derived from two different sources, it seems obvious that positions might exist even before they have been classified.

Appeal allowed.

---

* This decision was overturned by the Federal Court of Appeal. See Attorney General of Canada v. Doré et al., file A-1493-84, unreported.

Doré, 1985 DCA [6-2] 1.1-68 (St-Hilaire)*

Droit d'appel - question de savoir si une affectation constitue une nomination

La surveillance à l'accueil et aux renseignements au Centre d'emploi du Canada d'Amos était assumée par un agent de présentation (PM-1). Il y avait effectivement au même bureau trois employés qui occupaient des postes aux groupe et niveau CR-5, alors que l'organigramme approuvé ne prévoyait que deux postes. Constatant que plus de temps de surveillance que celui alors consacré par l'agent de présentation était nécessaire, le nouveau directeur avait pensé de confier temporairement, soit jusqu'à la fin de mars 1984, la responsabilité de la surveillance de l'accueil et des renseignements à une des trois employées CR-5, qui serait alors totalement dégagée de ses fonctions de CR-5 mais continuerait de recevoir le même salaire. Une employée s'est vu confier ce mandat le 9 février 1984, mandat qui fut prolongé au-delà de la date limite initiale du 31 mars 1984. Le 3 juillet 1984, l'organigramme structurel prévoyant ce poste fut approuvé, même si le poste n'avait pas été concrètement établi. On en était à compléter la description de tâches et on devait faire classifier le poste par la suite soit aux groupe et niveau CR-5, soit à un autre niveau au sein du même groupe. Un concours devait être tenu pour combler ce poste. Selon le représentant du ministère, il n'existait pas en l'espèce de droit d'appel puisqu'il n'existait aucun poste auquel l'on aurait pu faire une nomination.

Jugé: Depuis le 9 février 1984, une employée a entièrement cessé d'accomplir ses fonctions d'un poste CR-5 et a été affecté à plein temps à des fonctions de surveillant à l'accueil et aux renseignements dans une section différente au Centre d'emploi du Canada d'Amos. Cette affectation, qui se poursuit, constitue une nomination. Il n'est pas nécessaire qu'un poste soit officiellement classifié pour que l'affectation d'une personne à ce poste puisse constituer une nomination. Étant donné que la création et la classification des postes procèdent de deux pouvoirs différents, il semble évident que les postes peuvent exister avant même d'être classifiés.

Appel accueilli.

---

* Cette décision a été renversée par la Cour d'apel fédérale. Voir le Procureur général du Canada c. Doré et al., numéro du greffe A-1493-84, inédit.

Public Service Employment Act, section 21

Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10, paragraph 7(1)(c)

Cases cited: Bauer v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] FC 627; Brown v. Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345; Kelso v. the Queen, [1980] 1 FC 659; Belisle v. Public Service Commission Appeal Board, [1983] 149 DLR (3d) 352 (CFA); Attorney General of Canada v. Brault et al., Federal Court of Appeal, file A-1029-83, unreported; Wilkinson v. Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, file A-490-84, unreported; Duncan, 1983 ABD [4-3] 2.5(a)-49 (Brazier); Reedie, 84-21-SOL-1J (Lee); Gendron, 84-21-EIC-10J (Baillie)

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10, alinéa 7(1)c)

Affaires citées: Bauer c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 627; Brown c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Kelso c. la Reine, [1980] 1 CF 659; Belisle c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1983] 149 DLR (3e) 352 (CFA); Le Procureur général du Canada c. Brault et al., Cour d'appel fédérale, dossier A-1029-83, inédit; Wilkinson c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, dossier A-490-84, inédit; Duncan, 1983 DCA [4-3] 2.5(a)-49 (Brazier); Reedie, 84-21-SOL-1J (Lee); Gendron, 84-21-EIC-10J (Baillie)

Hachey, 1985 ABD [6-3] 1.1-69 (Giffin)

Timeliness of appellant's application - Appeal Board jurisdiction to rule on the validity of a regulation

The department contended that the appellant did not enjoy a right to appeal, in that he was not an unsuccessful candidate, his application not having been received within the ten-day limit prescribed by the Public Service Employment Regulations.

The appellant argued that any person responding to a competition notice was a candidate and enjoyed the right to appeal. The postal service's inefficient operation caused the lateness in the delivery of his application. The ten-day limit for the receipt of applications imposed by the regulations was unreasonable, and the Commission was not authorized to make such regulations. The appellant contended that the Appeal Board was empowered to rule on the legality of a regulation.

Held: The appellant has a right to appeal. However, it is for the limited purpose of challenging the legality of the department's determination to exclude him from the competition as a result of his failure to make a timely application. The Commission is empowered to determine the particular time restrictions for the receipt of applications. Regulations and other subordinate legislation are not subject to challenge before an Appeal Board on the grounds of unreasonableness.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 5, 10, 11, 13, 14, 16, 21, 33 and 42

Post Office Act, RSC 1970, c. P-14, subsections 2(1) and 74(2)
Canada Post Corporation Act, SC 1980-81-82-83, c. 54, subsection 21(1)
Interpretation Act, RSC 1970, c. I-23, section 13
Public Service Employment Regulations, sections 5, 12, 14 and 39

Cases cited: Bullion v. Her Majesty the Queen et al., [1980] 2 SCR 578; Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636; Brown et al. v. Appeals Branch, Public Service Commission, [1975] FC 345; Delanoy v. Public Service Commission Appeal Board, [1977] 1 FC 562; Attorney General of Canada v. Greaves, [1982] 1 FC 806; Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board and Bénard, [1982] 1 FC 435; Preece and Barran v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 134;

Hachey, 1985 DCA [6-3] 1.1-69 (Giffin)

Question de savoir si l'appelant a soumis sa demande dans le délai imparti - compétence d'un comité d'appel pour se prononcer sur la validité d'un règlement

Le ministère prétendit que l'appelant n'avait pas le droit d'en appeler puisqu'il n'était pas un candidat non reçu, étant donné que sa demande d'inscription au concours ne fut pas reçue dans le délai de 10 jours prescrit par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique.

L'appelant soutint que toute personne ayant répondu à un avis de concours était un candidat et bénéficiait du droit d'appel. La livraison tardive de sa demande était due à l'inefficacité du service postal. La limite de 10 jours établie par règlement pour la réception des demandes était déraisonnable, et la Commission avait outrepassé ses pouvoirs en l'établissant. L'appelant soutint que le comité d'appel avait compétence pour se prononcer sur cette question.

Jugé: L'appelant jouit du droit d'appel. Cependant, il peut seulement contester la validité de la décision du ministère de l'exclure du concours en raison de la date à laquelle sa demande a été reçue. La Commission a le pouvoir d'établir les délais pour la réception de demandes d'inscription à un concours. Les règlements et autres textes réglementaires ne peuvent être contestés devant un comité d'appel au motif qu'ils ne sont pas raisonnables.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 10, 11, 13, 14, 16, 21, 33 et 42

Loi sur les postes, SRC 1970, c. P-14, paragraphes 2(1) et 74(2)
Loi sur la Société canadienne des postes, SC 1980-81-82-83, c. 54, paragraphe 21(1)
Loi d'interprétation, SRC 1970, c. I-23, article 13
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 12, 14 et 39

Affaires citées: Bullion c. Sa Majesté la Reine et al., [1980] 2 RCS 578; Le Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636; Brown et al. c. la Direction générale des appels, Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Delanoy c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1977] 1 CF 562; Le Procureur général du Canada c. Greaves, [1982] 1 CF 806; Lalancette c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique et Bénard, [1982] 1 CF 435; Preece

Bacon v. Ontario Flue-Cured Tobacco Growers Marketing Board, (1959) OWN 256; Hetherington v. Kemp, (1815) 4 Camp 193; Skilbeck v. Garbett, 7 QB 846; Michaud, 1980 ABD [2-2] 1.2-4 (Stevenson); Underdahl, 1983 ABD [4-1] 2.3-16 (Gervais); Ludwar, 84-21-IAN-19 (Murby)

et Barran c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 134; Bacon c. Ontario Flue-Cured Tobacco Growers Marketing Board, (1959) OWN 256; Hetherington c. Kemp, (1815) 4 Camp 193; Skillbeck c. Garbett, 7 QB 846; Michaud, 1980 DCA [2-2] 1.2-4 (Stevenson); Underdahl, 1983 DCA [4-1] 2.3-16 (Gervais); Ludwar, 84-21-IAN-19 (Murby)

Gervais, 1985 ABD [6-3] 1.1-70 (St-Hilaire)

Department cancels competition - secondment - definition of appointment

The department claimed that the competition in issue was cancelled and, therefore, that no appointment had resulted. The department maintained that candidates found qualified in the competition were assigned, on an acting basis, to the positions to be filled by means of a secondment and not by appointments resulting from the competition. Moreover, no right of appeal existed against the cancelled competition.

Held: The assignments in issue were appointments within the meaning of the Public Service Employment Act. According to the evidence, these appointments resulted from the competition under appeal. Therefore, the appellant had the right to appeal.

Public Service Employment Act, sections 8, 10 and 21
Public Service Employment Regulations, section 25

Cases cited: Duncan, 1983 ABD [4-3] 2.5(a)-49 (Brazier); Reedie, 84-21-SOL-1J (Lee)

Gervais, 1985 DCA [6-3] 1.1-70 (St-Hilaire)

Concours annulé par le ministère - détachement - définition d'une nomination

Le ministère prétendit que le concours amorcé avait été annulé et qu'ainsi aucune nomination n'en avait procédé. Selon lui, les candidats jugés qualifiés au concours étaient affectés temporairement aux postes à combler suite à un détachement et non grâce à une nomination suite au concours. De plus, il n'existait aucun droit d'appel en rapport avec le concours annulé.

Jugé: Les affectations en question sont des nominations au sens de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La preuve indique que ces nominations découlent du concours qui fait l'objet du présent appel. Ainsi, l'appelant jouit du droit d'en appeler.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 8, 10 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 25

Affaires citées: Duncan, 1983 DCA [4-3] 2.5(a)-49 (Brazier); Reedie, 84-21-SOL-1J (Lee)

Harding, 1985 ABD [6-4] 1.1-71 (Rabot)

Appeal Board jurisdiction - timeliness of application - whether appellant is an unsuccessful candidate - timeliness of appeal

The department contended that the appellant was not an "unsuccessful candidate," given that his application was not received within the time prescribed. The appellant was not notified of his right to appeal and lodged an appeal after the appeal period had lapsed.

The department claimed that there was no evidence that the application for employment had been mailed on or before the closing date of the competition.

Held: The appellant is a candidate by reason of his having submitted an application for the position. The department failed to notify him of his right to appeal, as required by the Public Service Employment Regulations. Thus, the appellant's notice of appeal could not be regarded as having been given after the time for appealing had expired. There is unsufficient evidence that the application was mailed in a timely fashion.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 16 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 12 and 39
Canada Post Corporation Act, SC 1980/81 /82/83 c. 54

Cases cited: Preece and Barran v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 134; Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636; Taback v. Public Service Commission, [1984] 1 FC 328; Healey v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 792

Harding, 1985 DCA [6-4] 1.1-71 (Rabot)

Compétence du comité d'appel - respect du délai d'inscription - question de savoir si l'appelant est un candidat non reçu - respect du délai d'appel

Le ministère prétendit que l'appelant n'était pas un "candidat non reçu" puisque sa demande d'inscription au concours avait été reçue hors délai. L'appelant n'a pas été avisé de son droit d'appel et a interjeté appel après le délai d'appel imparti.

Le ministère prétendit qu'il n'y avait aucune preuve indiquant que la demande d'inscription au concours avait été postée avant la date limite du concours ou à cette date.

Jugé: L'appelant est un candidat du fait qu'il a présenté une demande pour le poste. Le ministère a manqué à son obligation d'aviser l'appelant de son droit d'appel conformément à ce que prévoit le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. Par conséquent, on ne saurait considérer l'avis d'appel de l'appelant comme ayant été donné après l'expiration du délai d'appel. Il n'y a pas de preuve suffisante que la demande d'inscription au concours a été postée dans le délai imparti.

Appel rejeté.

Lo. sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 16 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 12 et 39
Loi sur la Société canadienne des Postes, SC 1980-81-82-83 c. 54

Affaires citées: Preece et Barran c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 134; Le Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636; Taback c. Commission de la Fonction publique, [1984] 1 CF 328; Healey c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 792

Kazlauskas, 1985 ABD [6-4] 1.1-72 (Rabot)

Appeal right - training positions - whether competition held - timeliness of appeal - doctrine of laches

An invitation was extended by the department to all air traffic controllers employed at the Montreal Air Traffic Control Centre to undergo data systems training. Ten employees applied. A selection committee ranked them on a list used to determine who would undergo the training, based upon the quality of the answers they provided to a questionnaire. The second and third ranked employees on that list underwent the first part of the training program which lasted two months. They then resumed their regular duties but afterwards underwent the second part of the training program. Following a recommendation from the training program administrator that they be allowed to obtain additional training, these employees underwent "hands on" training. The department made conditional offers of employment as data systems coordinator to both employees. The condition consisted of successful completion of the training program. They were still undergoing training at the time of the appeal hearing and, consequently, the offer of employment remained conditional.

The department contended that the Appeal Board lacked jurisdiction because no appointments had been made or were about to be made.

Held on jurisdiction: The Appeal Board considers the appeal to have been brought against appointments that were made to training positions. These appointments have been made by closed competition. The appellant was a candidate in that competition. Although he did not submit an application, he did not receive reasonable notice of the competition because the notice which had been given did not indicate that the training might serve to make future appointments to data systems coordinator positions. Therefore, the Appeal Board considers the appellant to have been a candidate in the competition. His appeal is timely because it was presented within a reasonable period after he became aware of all of the purposes of the training program.

Held on merits: There is no evidence that the selected candidates are better qualified for appointment to the training positions than is the appellant.

Appeal allowed.

Kazlauskas, 1985 DCA [6-4] 1.1-72 (Rabot)

Droit d'appel - postes de formation - question de savoir s'il y a eu concours - respect du délai d'appel - la doctrine de l'inaction

Le ministère a lancé l'invitation à tous les contrôleurs aériens employés au Centre de la circulation aérienne de Montréal afin d'obtenir une formation sur les systèmes de données. Dix employés se sont prévalus de cette offre. Un comité de sélection a indiqué leurs noms sur une liste établie afin de décider qui aurait l'occasion d'obtenir la formation. Cette liste avait été préparée en fonction de la qualité de leurs réponses à un questionnaire. Les employés qui se sont classés aux deuxième et troisième rangs ont obtenu la première partie de la formation d'une durée de 2 mois. Ils ont ensuite repris leurs fonctions habituelles mais, par après, ils ont obtenu la deuxième partie de la formation. Le directeur du programme de formation a recommandé qu'on leur fournisse une nouvelle formation et ils ont donc suivi une formation pratique. Le ministère leur a fait des offres d'emploi conditionnelles à titre de coordonnateur de systèmes de données. La condition constituait la réussite au programme de formation. Au moment de l'audition d'appel, ils poursuivaient leur formation et, par conséquent, l'offre d'emploi demeurait conditionnelle.

Le ministère prétendit que le comité d'appel n'avait pas compétence puisqu'aucune nomination n'avait été faite ou était sur le point de l'être.

Jugé sur la compétence: Le comité d'appel est d'avis que l'appel a été interjeté contre des nominations qui ont été effectuées à des postes de formation. Ces nominations avaient été faites par concours restreint. L'appelant était candidat lors de ce concours. Quoiqu'il n'a pas présenté de demande, on ne lui a pas fourni un avis raisonnable du concours puisque l'avis qui avait été donné n'indiquait pas que la formation pouvait servir à faire de futures nominations à des postes de coordonnateur de systèmes de données. Par conséquent, le comité d'appel considère que l'appelant était un candidat lors du concours. Son appel a été interjeté à temps puisqu'il a été présenté dans une période raisonnable après qu'il eut appris quel était l'ensemble des objectifs du programme de formation.

Jugé sur le mérite: Il n'y a aucune preuve que les candidats reçus étaient mieux qualifiés pour être nommés aux postes de formation que l'était l'appelant.

Appel accueilli.

Public Service Employment Act, sections 13, 14, 15, 16, 17 and 18
Public Service Employment Regulations, subparagraph 5(b)(i) and sections 39 and 41

Cases cited: Langtree v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1973] FC 1203; Wilkinson v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, court file A-490-84, unreported; Clark, 1979 ABD [1-1] 1.1-13 (Mitchell); Daigle, 1979 ABD [1-1] 1.1-14 (Vaison); Dark, 1984 ABD [5-4] 1.1-58 (Carbonneau); Lindsay Petroleum Co. v. Hurd, (1874) LR 5, PC 211

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 13, 14, 15, 16, 17 et 18
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, sous-alinéa 5b)(i) et articles 39 et 41

Affaires citées: Langtree c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 1203; Wilkinson c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-490-84, inédit; Clark, 1979 DCA [1-1] 1.1-13 (Mitchell); Daigle, 1979 DCA [1-1] 1.1-14 (Vaison); Dark, 1984 DCA [5-4] 1.1-58 (Carbonneau); Lindsay Petroleum Co. c. Hurd, (1874) LR 5, PC 211

Wood, 1986 ABD [7-1] 1.1-73 (Giffin)

Right of appeal - whether an appointment was made - whether a competition was held - whether the requirements for the positions were properly established and the qualifications of the candidates were properly assessed

Preliminary issues: The department contended that the appellant did not have the right to appeal because no appointments had been made. Even if appointments had been made, the appellant still would not enjoy the right to appeal since the appointments had been made without competition and it was necessary that the Public Service Commission express the opinion that the appellant's opportunity for advancement had been prejudicially affected by these appointments before she could exercise her right of appeal.

Twenty-three employees, including the appellant, had been appointed to identical positions for a specified period. Owing to budgetary constraints, the department could "reappoint" only twenty of those employees for a new specified period. For the purpose of determining which employees should be reappointed, a committee of three managers assessed the performance of the twenty-three employees, based upon their personal knowledge and the performance evaluation reports of these employees. The selections for reappointment were based on order of merit.

The appellant argued that the Public Service Employment Act indicates that the extension of a term appointment into another specified period of time constitutes an appointment that is subject to appeal. The appellant advanced that a comparison had been made of the term employees' qualifications and, therefore, a closed competition by means of an inventory had taken place.

Merits: The appellant argued that the assessment of the candidates had been carried out on the basis of qualifications improperly established by the Selection Board itself. The relevant statement of qualifications was not used and the applicable selection standards were not followed.

The department replied that, because no competition was held, the Selection Board had considerable leeway in determining the means by which to establish the relative merit of the candidates. The department chose to have performance assessed rather than knowledge, abilities and personal suitability.

Wood, 1986 DCA [7-1] 1.1-73 (Giffin)

Droit d'appel - question de savoir s'il y a eu une nomination - question de savoir s'il y a eu un concours - question de savoir si les exigences des postes à combler ont été régulièrement établies et si les qualités des candidats ont été valablement évaluées

Questions préliminaires: Le ministère prétendit que l'appelante n'avait pas droit d'appel puisqu'aucune nomination n'avait été faite. Même si des nominations avaient été faites, l'appelante ne pouvait pas davantage interjeter appel puisque les nominations avaient été faites sans concours et que la Commission de la Fonction publique n'avait pas exprimé d'avis quant à savoir si les chances d'avancement de l'appelante avaient été amoindries par ces nominations.

Vingt-trois employés, y compris l'appelante, avaient été nommés pour une période spécifiée à des postes identiques. En raison de contraintes budgétaires, le ministère ne pouvait nommer que vingt employés sur cette liste pour une nouvelle période spécifiée. Afin de décider quels employés seraient nommés à nouveau, un comité de trois gestionnaires a évalué le rendement des vingt-trois employés à partir de la connaissance personnelle des membres du comité et les évaluations de rendement de ces employés. Les nouvelles nominations ont été proposées en fonction de l'ordre du mérite.

L'appelante fit valoir que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique indiquait qu'une nomination pour une période spécifiée qui est renouvellée pour une autre période spécifiée constituait une nomination qui pouvait faire l'objet d'un appel. En outre, il y avait eu comparaison des qualités, ce qui représentait un concours restreint au moyen d'un répertoire.

Mérite: Selon l'appelante, l'évaluation des candidats avait été effectuée à partir de qualités établies par le jury de sélection lui-même, qui n'avait pas tenu compte de l'énoncé de qualités pertinent et des normes de sélection qui s'appliquaient pour ces postes.

Le ministère soutint que puisqu'il n'y avait pas eu concours, le jury de sélection avait une large discrétion dans le choix de la méthode pour établir le mérite relatif des candidats. Le ministère a choisi d'évaluer le rendement plutôt que les connaissances, capacités et qualités personnelles des candidats.

Held on the preliminary issues: Appointments have been made by closed competition because the department carried out a comparative assessment of the qualifications of all persons within an area of competition established in accordance with the Act. The appellant is an unsuccessful candidate in the closed competition and therefore enjoys the right to appeal the result of the competition.

Held on the merits: The failure of the department to comply with the applicable selection standards is unlawful. The Selection Board was required to assess the candidates against each requirement provided for by the said standards.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 21, 22, 24, 25 and 33
Public Service Employment Regulations, sections 4, 5, 40 and 41

Cases cited: Bélanger v. the King, (1916) 54 SCR 265; Public Service Commission Appeal Board v. Wilkinson, Federal Court of Appeal, file A-490-84, unreported; Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; Irwin v. Appeal Board of the Public Service Commission, [1979] 1 FC 356; Attorney General of Canada v. Hassan and Tak, [1982] 2 FC 677; Brown et al. v. Appeals Branch, Public Service Commission, [1975] FC 345; Yergeau v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 129; The Queen v. Noreau et al., Federal Court of Appeal, file A-1347-83, unreported; Nanda et al. v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1972] FC 277; Evans v. Public Service Commission Appeal Board, [1981] 2 FC 845; Connors, 1984 ABD [5-3] 2.1-17 (Barry)

Jugé sur les questions préliminaires: Des nominations ont été faites par concours restreint puisque le ministère a comparé les qualités de toutes les personnes qui se trouvaient au sein d'une zone de concours établie conformément à la Loi. L'appelante était une candidate non reçue lors du concours restreint et elle a donc le droit d'interjeter appel du résultat de ce concours.

Jugé sur le mérite: Le défaut par le ministère de se conformer aux normes de sélection applicables est illégal. Le jury de sélection devait évaluer les candidats en fonction de chacune des exigences prévues par les normes de sélection.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 21, 22, 24, 25 et 33
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 4, 5, 40 et 41

Affaires citées: Bélanger c. le Roi, (1916) 54 RCS 265; un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique c. Wilkinson, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-490-84, inédit; Le Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] CF 806; Irwin c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1979] 1 CF 356; Le Procureur général du Canada c. Hassan et Tak, [1982] 2 CF 677; Brown et al. c. Direction des appels, Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Yergeau c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 129; La Reine c. Noreau et al., Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-1347-83, inédit; Nanda et al. c. un comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Evans c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1981] 2 CF 845; Connors, 1984 DCA [5-3] 2.1-17 (Barry)

St-Jean, 1986 ABD [7-1] 1.1-74 (Lee)

Right of appeal - timeliness of appeal - area of competition

Preliminary Issue: The department contended that the Appeal Board did not hold jurisdiction because the appeal had not been brought within the time prescribed by the Public Service Employment Regulations.

The appellant explained that she lodged an appeal in January 1985. However, she was advised that, pursuant to the Public Service Employment Act, she was required to obtain the Public Service Commission's opinion as to whether her opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment that she sought to appeal. She requested the Commission's opinion in February 1985. On 29 April 1985, a Commission's representative sent to the appellant, by certified mail, a notice of a positive opinion which also stated that she could exercise her right to appeal within fourteen days (that is on or before 13 May 1985). The appellant received this notice on 8 May and appealed the appointment in issue on 14 May 1985.

Merits: The appellant alleged that she should have been considered for the position under appeal since she occupied a position within the area of competition. The fact that she had been temporarily assigned to another position that was not within the area of competition was irrelevant and she remained eligible to compete.

Held on the preliminary issue: The first appeal lodged in January 1984 remained valid and the appellant's right of appeal was suspended until such time as the Commission expressed the opinion that her opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment in question. The notice of right to appeal issued on 29 April has no legal basis.

The presumption indicated by the Public Service Employment Regulations, that a person shall be deemed to be notified of the right to appeal on the day notice in writing has been sent to him by mail, is rebuttable. A person can lodge an appeal within fourteen days from the moment that person is able to become aware of the contents of the notice of appointment and of his right to appeal.

Held on the merits: The appellant has remained at all times the lawful incumbent of her substantive position and she was therefore within the area of competition. As a result, she was entitled to be considered for the position.

St-Jean, 1986 DCA [7-1] 1.1-74 (Lee)

Droit d'appel - respect du délai d'appel - zone de concours

Question préliminaire: Le ministère prétendit que le comité d'appel était sans compétence puisque l'appel avait été interjeté hors délai.

L'appelante expliqua qu'elle avait logé un appel en janvier 1985. Toutefois, elle fut avisée, conformément à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, qu'elle devait obtenir l'avis de la Commission de la Fonction publique quant à savoir si ses chances d'avancement avaient été amoindries par la nomination à l'encontre de laquelle elle avait interjeté son appel. Elle présenta une demande d'avis à la Commission en février 1985. Le 29 avril 1985, un représentant de la Commission expédia à l'appelante, par poste certifiée, un avis d'avis positif lui indiquant aussi qu'elle pouvait se prévaloir de son droit d'appel dans les quatorze jours (soit le ou avant le 13 mai). L'appelante a reçu ledit avis le 8 mai et en a appelé de la nomination en cause le 14 mai 1985.

Mérite: L'appelante prétendit qu'elle aurait dû être considérée pour le poste à combler en raison du fait qu'elle occupait un poste qui se trouvait dans la zone de concours. Son affectation provisoire à un autre poste qui ne se trouvait pas dans la zone de concours ne modifiait en rien son admissibilité au concours.

Jugé sur la question préliminaire: Le premier appel logé en janvier 1985 demeurait valable et le droit d'appel demeurait en suspens jusqu'au prononcé affirmatif de l'avis de la Commission aux termes de la Loi. D'autre part, l'avis de droit d'appel expédié le 29 avril est sans fondement juridique.

La présomption indiquée par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, selon laquelle une personne est considérée avisée de son droit d'appel le jour où l'avis écrit lui est envoyé par la poste peut être renversée. Une personne peut interjeter appel dans les quatorze jours à partir du moment où elle a pu prendre connaissance de l'avis de la nomination et de son droit d'en appeler.

Jugé quant au fond: L'appelante est demeurée le titulaire légal de son poste d'attache et elle se trouvait donc dans la zone de concours. Ainsi, elle était en droit d'exiger qu'on la considère pour le poste.

The Appeal Board finds that it has jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 21, 26, 27, 28, 29 and 31
Public Service Employment Regulations, sections 25, 40, 41 and 42
Public Service Staff Relations Act, RSC 1970, c. P-35, subsection 112(2)

Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10, subsection 7(8)
Interpretation Act, RSC 1970, c. I-23, section 11
Civil Code of Lower Canada, section 1239

Cases cited: Nenn v. The Queen, [1981] 1 SCR 631; Re Antidumping Act and Danmor Shoe Company, [1974] 1 FC 22; Attorney General of Canada v. Cylien, [1973] FC 1166; Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; R. v. Noreau et al., Federal Court of Appeal, file A-1347-83, unreported; Menear v. Public Service Commission Appeal Board, [1979] 1 FC 411; The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503; Desrochers v. the Queen et al., [1976] 2 FC 679; Kelso v. the Queen, [1981] FC 659; Pacific Finance Acceptance Company Limited v. Sénéchal et al., [1975] CS 1171 (Que.)

Authors: Ducharme and Nadeau, Traité de droit civil du Québec, Wilson and Lafleur; Canadian Abridgement, 2nd edition, volume 15

Le comité d'appel conclut qu'il a compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 21, 26, 27, 28, 29 et 31
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 25, 40, 41 et 42
Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, SRC 1970, c. P-35, paragraphe 112(2)
Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10, paragraphe 7(8)
Loi d'interprétation, SRC 1970, c. I-23, article 11
Code civil du Bas-Canada, article 1239

Affaires citées: Nenn c. La Reine, [1981] 1 RCS 631; Re Loi antidumping et Danmor Shoe Ltd., [1974] 1 CF 22; Le Procureur général du Canada c. Cylien, [1973] CF 1166; Le Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806; R. c. Noreau et al., Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-1347-83, inédit; Menear c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1979] 1 CF 411; La Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503; Desrochers c. la Reine et al., [1976] 2 CF 679; Kelso c. la Reine, [1981] CF 659; Pacific Finance Acceptance Company Limited c. Sénéchal et al., [1975] CS 1171 (Qué.)

Doctrine: Ducharme et Nadeau, Traité de droit civil du Québec, Wilson et Lafleur; Canadian Abridgement, 2e édition, volume 15, II-4-A

Mundell, 1986 ABD [7-1] 1.1-75 (Chilton)

Right of appeal - whether the appellant is an unsuccessful candidate - whether appellant withdrew from the competition - timeliness of appeal

The department contended that it had sent the appellant a letter inviting him to an interview. However, he failed to attend his interview. Consequently, he was deemed to have withdrawn from the competition and his candidacy was not given any further consideration. The department argued that since the appellant had withdrawn from the competition, he had no right to appeal. In any event, the appellant's appeal was untimely.

The appellant contended that he had never withdrawn from the competition and that he had never received any invitation to an interview.

Held: According to the evidence, the conditions set out in the Public Service Employment Act for a right of appeal to exist have all been met. The appellant never withdrew his candidacy and, since his application was rejected, he is an unsuccessful candidate. The responsibility for ensuring that the letter inviting the appellant to his interview was not only sent but also received rested with the department rather than with the appellant. The Selection Board ought to have satisfied itself that the appellant had been properly notified of his interview before it assumed that he had withdrawn from the competition. Furthermore, the appellant could not have lodged his appeal in an untimely fashion, since he had not received proper notice of his right to appeal as required by the Public Service Employment Regulations.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, sections 5, 39 and 41

Case cited: Vickers, 85-21-PEN-36 (Chilton)

Mundell, 1986 DCA [7-1] 1.1-75 (Chilton)

Droit d'appel - question de savoir si l'appelant est un candidat non reçu - question de savoir si l'appelant s'est retiré du concours - respect du délai d'appel

Le ministère prétendit avoir envoyé à l'appelant une lettre le convoquant à une entrevue. Cependant, ce dernier ne s'est pas présenté à son entrevue. Ainsi, il a été considéré comme s'étant retiré du concours et partant, le ministère n'a pas poussé plus loin l'examen de sa candidature. S'étant effectivement retiré du concours, l'appelant ne jouissait pas d'un droit d'appel. A tout événement, l'appelant avait interjeté appel hors délai.

L'appelant fit valoir qu'il ne s'était jamais désisté du concours et qu'il n'avait jamais reçu de convocation à quelque entrevue que ce soit.

Jugé: Selon la preuve, les conditions stipulées dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique pour qu'il y ait droit d'appel ont été toutes satisfaites. L'appelant n'a jamais retiré sa candidature et comme il n'a pas été choisi en vue d'une nomination, il est un candidat non reçu. Il incombait au ministère plutôt qu'à l'appelant de voir à ce que la lettre le convoquant en entrevue soit non seulement envoyée, mais également reçue. Le jury de sélection aurait dû s'assurer que l'appelant avait été dûment avisé de son entrevue avant de présumer qu'il avait retiré sa candidature. Étant donné que l'appelant n'a pas reçu non plus l'avis de droit d'appel requis par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, l'on ne peut considérer que son appel a été interjeté hors délai.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 39 et 41

Affaire citée: Vickers, 85-21-PEN-36 (Chilton)

Forte, 1986 ABD [7-2] 1-1-76 (Rosenbaum)

Right of appeal - whether the appellant enjoys the right to appeal despite her application for the competition not having been received within the time prescribed

The appellant sent her application to the department through the intradepartmental mail system but it was never received by the department. She sent a copy of the application to the department after the closing date of the competition. However, the department refused to consider her candidacy for the position.

Held: The department could only consider applications that were received in a timely fashion. In view of the wording of the applicable legislation and the strict interpretation of its relevant provisions by the Federal Court, a candidate is merely one who has submitted an application in a timely fashion. Only unsuccessful candidates can exercise a right of appeal. The appellant did not submit an application in a timely fashion and, therefore, she cannot be considered as a candidate in the competition. It follows that she does not enjoy a right of appeal.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, sections 16 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 12 and 39

Cases cited: Dyker and Paskaruk v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, file A-276-78, unreported; Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636, (1983) 45 NR 570; Ludwar v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, file A-1436-84, unreported; Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board et al., [1982] 1 FC 435; Allard v. Public Service Commission et al., [1982] 1 FC 432; Ciampa v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, file A-545-80, unreported; Hausman v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, file A-185-81, unreported

Forte, 1986 DCA [7-2] 1.1-76 (Rosenbaum)

Droit d'appel - question de savoir si l'appelante jouit du droit d'en appeler malgré que sa demande d'inscription au concours n'a pas été reçue dans le délai imparti

L'appelante a envoyé sa demande au ministère par le courrier interne du ministère mais le ministère n'a jamais reçu cette demande. Elle a envoyé une copie de sa demande au ministère après la date limite du concours. Cependant, le ministère a refusé de prendre sa demande de candidature en considération.

Jugé: Le ministère ne pouvait prendre en considération que les demandes soumises dans le délai imparti. Compte tenu du texte de la législation applicable et l'interprétation stricte de la Cour fédérale des dispositions pertinentes, un candidat n'est que celui qui, dans le délai imparti, présente une demande d'inscription. Seuls les candidats non reçus peuvent interjeter appel. L'appelante n'a pas présenté de demande d'inscription dans le délai imparti, et, par conséquent, elle ne peut être considérée candidate non reçue. Il s'ensuit qu'elle ne jouit pas du droit d'appel.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 16 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 12 et 39

Affaires citées: Dyker et Paskaruk c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-276-78, inédit; procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636, (1983) 45 NR 570; Ludwar c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-1436-84, inédit; Lalancette c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique et al., [1982] 1 CF 435; Allard c. la Commission de la Fonction publique et al., [1982] 1 CF 432; Ciampa c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-545-80, inédit; Hausman c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-185-81, inédit

Rieder, 1986 ABD [7-3] 1.1-77 (Chilton)

Right of appeal - timeliness of the appeal document - area of competition - whether the appellant's application revealed that she was an employee of the Public Service

Preliminary Issue: The Public Service Commission received the appellant's appeal document on 27 January 1986 whereas it appeared from the record that the appeal period lapsed on 21 January 1986. The appellant contended that she mailed her appeal document from Thompson, Manitoba, sometime on 21 January 1986 and she could not explain why the envelope in which that document was contained did not bear a postmark.

Held on the preliminary issue: Where the date of mailing of an appeal document cannot be proven by a postmark, other evidence may exist that goes to the issue of the date of mailing. That evidence should not be ignored simply because it is not accompanied by a postmark. Any credible evidence, including oral testimony from the parties, should be considered. The issue of whether the appeal document was mailed in a timely fashion should be determined on a balance of probabilities.

On a balance of probabilities, the appellant lodged her appeal in a timely fashion, in that her appeal document was mailed prior to the appeal period lapsing.

Merits: The information contained in the appellant's application which the department examined revealed that she was not an employee of the Public Service. Consequently, the department determined that she was not within the area of competition. The appellant contended that she had been improperly eliminated from the competition. When she submitted her application, she was an employee of the Public Service although she acknowledged that she had not made that fact clear on her application.

Held on merits: The onus is on an applicant to provide the department with complete information regarding present and previous employment. The appellant failed to demonstrate to the department that she was a public servant and, therefore, it was not unreasonable in these circumstances for the department to conclude, on the basis of the evidence before it, that the appellant was not in the area of competition.

Appeal dismissed.

Rieder, 1986 DCA [7-3] 1.1-77 (Chilton)

Droit d'appel - recevabilité du document d'appel - zone de concours - question de savoir si la demande d'emploi de l'appelante indiquait qu'elle était une employée de la Fonction publique

Question préliminaire: La Commission de la Fonction publique a reçu le document d'appel de l'appelante le 27 janvier 1986 alors que le dossier indique que la période d'appel a expiré le 21 janvier 1986. L'appelante déclara avoir posté son document d'appel à Thompson (Manitoba) le 21 janvier 1986 et qu'elle ne pouvait expliquer les raisons pour lesquelles l'enveloppe qui contenait son document d'appel n'avait pas été oblitérée.

Jugé sur la question préliminaire: Si la date d'envoi par la poste d'un document d'appel ne peut être établie par le cachet d'oblitération mais qu'il existe d'autres preuves permettant d'établir la date d'envoi, celles-ci ne doivent pas être ignorées simplement parce qu'elles ne sont pas étayées d'un cachet d'oblitération. Toute preuve plausible, y compris les témoignages de vive voix des parties, doit être examinée et évaluée. La question de savoir si le document d'appel a été posté dans le délai imparti doit être tranchée selon la prépondérance des probabilités.

La prépondérance des probabilités indique que l'appelante a présenté son appel dans le délai imparti, c'est-à-dire que son document d'appel a été posté avant que la période d'appel n'expire.

Mérite: D'après les renseignements contenus dans la demande d'inscription de l'appelante que le ministère a examiné, celle-ci n'était pas employée de la Fonction publique. Par conséquent, le ministère conclut qu'elle ne se trouvait pas au sein de la zone de concours qui ne comprenait que les employés de la Fonction publique. L'appelante prétendit qu'elle avait été injustement éliminée du concours. Lorsqu'elle a présenté sa demande, elle était employée de la Fonction publique. Cependant, elle reconnut qu'elle ne l'avait pas clairement indiqué dans sa demande.

Jugé: Il incombe aux candidats de fournir au ministère des renseignements complets au sujet de leur emploi actuel et de leurs antécédents professionnels. L'appelante n'a pas démontré au ministère qu'elle était employée de la Fonction publique et, ainsi, le ministère avait tout lieu de conclure, à la lumière des renseignements qui lui ont été présentés, que l'appelante ne se trouvait pas dans la zone de concours.

Appel rejeté.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, sections 39, 41 and 42

Cases cited: Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 435; Ludwar v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, file A-1436-84, unreported

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 39, 41 et 42

Affaires citées: Lalancette c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 435; Ludwar c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-1436-84, inédit

Austin, 1986 ABD [7-4] 1.1-78 (Murby)

Appointment - right of appeal - whether the performance of the duties of a position constitutes an appointment - whether there was a clear intention to make an appointment

The selected employee was offered a lateral transfer to the position of manager, leasing. He did not advise the department of his acceptance or rejection of the offer of appointment. Therefore, the department advised him that the offer of appointment was being withdrawn. He was nonetheless asked to continue to fulfill the duties of the position to which the offer of appointment had been made. The department held the view that no appointment had been made and, thus, that no right of appeal existed.

Held on the preliminary issue: There was an agreement between the department and the selected employee to have him carry out the duties of a classified position. Consequently, there is evidence that an appointment was offered to him. The actions taken by the department indicate that it had a clear intention of making that appointment.

The Appeal Board finds that it has jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Held on merits: The department did not provide any evidence to demonstrate that the appointment had been made on the basis of merit.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 21 and 22

Cases cited: Bélisle et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1983] 49 NR 220; The Queen v. Doré, Nolet-Terlecki et al., Federal Court of Appeal, file A-1493-84, unreported; Brown et al. v. Appeals Branch, Public Service Commission, [1975] FC 345

Austin, 1986 DCA [7-4] 1.1-78 (Murby)

Nomination - droit d'appel - question de savoir si l'exercice des tâches d'un poste constitue une nomination - question de savoir s'il y avait une intention claire de faire une nomination

L'employé choisi s'est vu offrir une mutation latérale au poste de gestionnaire, location à bail. L'employé n'a pas fait part au ministère de son acceptation ou de son refus de l'offre de nomination. En conséquence, le ministère l'a avisé que l'offre ne tenait plus. Toutefois, l'employé a continué à assumer les fonctions du poste pour lequel l'offre de nomination avait été faite. Le ministère prétendit qu'aucune nomination n'avait été faite et, donc, qu'aucun droit d'appel n'existait.

Jugé sur la question préliminaire: Il y a eu entente entre le ministère et l'employé choisi afin qu'il remplisse les fonctions d'un poste classifié, ce qui constitue une preuve qu'une nomination lui a été offerte et qu'elle a été acceptée tacitement par lui. Les mesures prises par le ministère indiquent qu'il avait une intention faire cette nomination.

Le comité d'appel conclut qu'il a compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Jugé quant au fond: Le ministère n'a pas présenté de preuve pour démontrer que la nomination avait été faite selon le mérite.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 21 et 22

Affaires citées: Bélisle et al. c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1983] 49 NR 220; La Reine c. Doré, Nolet-Terlecki et al., Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-1493-84, inédit, Brown et al. c. Direction des appels, Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345

Symons, 1979 ABD [1-2] 1.2-3 (Brazier)

Release for incompetence - admissibility of evidence - comity between administrative tribunals

The appellant was recommended for release for reason of incompetence in the performance of the duties of a program administration position to which he had been appointed some seventeen months prior to the recommendation. The department had intended to reject him on probation but was prevented from doing so by a ruling of the Federal Court which made extensions of probationary periods ultra vires the Public Service Employment Act. To support its release recommendation, the department submitted appraisal information, oral testimony of the appellant's supervisors and samples of the appellant's work. The appellant alleged that his appraisal should not have been before the Appeal Board because he had submitted a grievance concerning the contents and the grievance had not yet been disposed of. The appellant argued that the Appeal Board was required to reserve its decision until the grievance was dealt with by an adjudicator. He contended that only information before the recommending officer could be put before an Appeal Board to support the recommendation and any information before the recommending officer found to be wrong would vitiate the recommendation. He alleged that the department had established no objective standard of performance for his position and, therefore, any recommendation that he be released for incompetence was arbitrary and unfair. Another issue was that the department had formed the opinion that the appellant's incompetence was possibly a cause for rejection on probation rather than for a recommendation that he be released and the degree of unsatisfactory performance that would warrant rejection on probation would be less than that which would warrant release.

Held: The Appeal Board, citing a judgement of the Federal Court, Trial Division, on a motion in the instant case, found that appraisal material challenged before another tribunal does not deprive the Appeal Board of jurisdiction. The appellant had ample opportunity to challenge any and all evidence before the Appeal Board and show that it was unreliable. The issues before the Appeal Board and those that might be put to an adjudicator were not such that a ruling by an Appeal Board on a recommendation for release would interfere with the adjudicator's freedom to decide on issues before him. The department could not rely on evidence of the appellant's performance of other duties to demonstrate his incompetence to perform the duties of

Symons, 1979 DCA [1-2] 1.2-3 (Brazier)

Renvoi pour incompétence - admissibilité de la preuve - déférence entre tribunaux administratifs

Le ministère a recommandé le renvoi de l'appelant pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions au poste d'administrateur de programme qu'il occupait depuis environ 17 mois. Le ministère avait songé à renvoyer l'appelant au cours de son stage, mais il en a été empêché par une décision de la Cour fédérale établissant que la prolongation de stages outrepasse les pouvoirs conférés par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Le ministère s'appuyait sur des données d'évaluation du rendement, des témoignages des supérieurs hiérarchiques de l'appelant et des échantillons de son travail pour recommander son renvoi pour incompétence. L'appelant soutint que ses évaluations de rendement n'auraient pas dû être présentées au comité d'appel parce qu'il avait déposé un grief concernant leur contenu et que le grief n'était pas encore réglé. Il fit valoir que le comité d'appel devrait s'abstenir de disposer de l'affaire tant qu'un arbitre n'aurait pas pris de décision relativement à son grief. Il affirma que seuls les renseignements dont a été saisi l'agent chargé de faire une recommandation pouvaient être présentés au comité d'appel à l'appui de la recommandation, qui serait rendue nulle si l'un de ces renseignements s'avérait inexact. Il soutint que comme le ministère n'avait pas établi de normes de rendement objectives pour son poste, toute recommandation qu'il soit renvoyé pour incompétence était arbitraire et injuste. L'appelant maintint également que le ministère l'avait déclaré incompétent en envisageant de le renvoyer en cours de stage plutôt que de le renvoyer pour incompétence, et que les lacunes au niveau du rendement qu'il fallait démontrer pour justifier un renvoi en cours de stage étaient moindres que celles requises pour justifier un renvoi pour incompétence.

Jugé: Le comité d'appel, citant une décision de la Cour fédérale, Division de première instance, sur un point de droit soulevé en relation avec la présente affaire, conclut que le fait que les données d'évaluation soient étudiées par un autre tribunal ne lui enlève pas sa compétence. L'appelant a eu toute liberté de contester toute la preuve dont le comité d'appel avait été saisi et de la récuser. Compte tenu de la nature des points litigieux dont le comité d'appel a été saisi et de ceux dont l'arbitre a été saisi, une décision du comité d'appel concernant la recommandation de renvoi pour incompétence ne saurait entraver la liberté de l'arbitre dans le jugement de l'affaire qui l'occupe. Le ministère ne peut pas se baser sur le

his position unless those other duties were closely related to the duties of the position from which he was to be released. The fact that the deciding officer has considered such information does not vitiate the decision; the question to be decided is whether the recommendation that the appellant be released was reasonable considering all the relevant information. The department was not prevented from submitting in support of its recommendation information which was not before the deciding officer. The department's original intention to reject the appellant on probation did not prevent it from recommending his release.

Appeal dismissed.

Case cited: Ahmad v. Public Service Commission, [1974] 2 FC 644

Ed. Note:

This case was upheld by the Federal Court of Appeal; see Re: Symons, [1978] 22 NR 266.

rendement de l'appelant dans l'exercice d'autres fonctions pour prouver son inaptitude à remplir les fonctions de son poste, à moins que ces autres fonctions n'aient un lien étroit avec celles du poste dont on veut le renvoyer. Le fait que l'agent chargé de faire une recommandation a pris ces renseignements en considération ne vicie pas sa décision; puisque la question en litige consiste seulement à déterminer si la recommandation de renvoi pour incompétence était justifiée compte tenu de tous les renseignements pertinents. Le ministère pouvait soumettre à l'appui de sa recommandation des renseignements dont l'agent chargé de la faire n'avait pas été saisi. Il n'a pas été établi que l'intention initiale du ministère de renvoyer l'appelant en cours de stage l'empêchait de recommander son renvoi pour incompétence.

Appel rejeté.

Affaire citée: Ahmad c. la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644

N.D.L.R.:

La décision dans cette affaire a été confirmée par la Cour d'appel fédérale. Voir l'affaire Symons, [1978] 22 NR 266.

Michaud, 1980 ABD [2-2] 1.2-4 (Stevenson)

Appointment without competition - whether an Appeal Board has jurisdiction to determine if a Regulation is valid in law

The Public Service Commission, at the request of the department, made an appointment without competition after having assessed the proposed appointees' qualifications. The appellants alleged that the provision in the Public Service Employment Regulations, enabling an appointment to be made without competition on the grounds that the Public Service Commission considers such an appointment to be in the best interests of the Public Service, contravened the stipulation in the Public Service Employment Act that appointments must be made on the basis of merit.

Held: An Appeal Board has no jurisdiction to determine whether a regulation is valid in law. In any event, the Act does not preclude the making of appointments without competition so long as they are made on the basis of merit. In the absence of any evidence demonstrating that the merit principle was not respected in making the appointment, the Appeal Board's intervention is not warranted.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 10

Public Service Employment Regulations, subparagraph 7(c)(v)

Michaud, 1980 DCA [2-2] 1.2-4 (Stevenson)

Nomination sans concours - question de savoir si un comité d'appel a compétence pour décider si un règlement est valable en droit

La Commission de la Fonction publique, à la demande du ministère, a fait une nomination sans concours après avoir évalué les qualités de l'employé que l'on se proposait de nommer. L'appelant allégua que la disposition dans le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique qui permet que l'on fasse des nominations sans concours lorsque la Commission de la Fonction publique est d'avis que cela est dans le meilleur intérêt de la Fonction publique, contrevenait à l'exigence, prévue par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, que les nominations soient faites en fonction du mérite.

Jugé: Un comité d'appel n'a pas compétence pour se prononcer sur la validité en droit d'un règlement. A tout événement, la Loi n'empêche pas que l'on fasse des nominations sans concours à condition qu'elles soient faites en fonction du mérite. En l'absence de preuves qui démontrent que le principe du mérite n'a pas été respecté lorsque la nomination a été faite, l'intervention du comité d'appel n'est pas justifiée.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 10

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, sous-alinéa 7c)(v)

Déom, 1983 ABD [4-3] 1.2-5 (Carbonneau)

Jurisdiction of Appeal Board - discharge versus release for incompetence or incapacity

An employee had been informed that his employment was being terminated on the grounds of misconduct. He grieved this decision and his grievance was denied. The grievance was referred to adjudication but, as of the date of the appeal hearing, no date had been set for the adjudication hearing. The department argued that the Appeal Board lacked jurisdiction to hear this appeal since the department had not recommended that the appellant be released for incompetence or incapacity pursuant to the Public Service Employment Act. The appellant's counsel maintained that the Appeal Board had jurisdiction since the grounds for terminating the appellant's employment were essentially incompetence rather than misconduct and, consequently, it was implicit that there had been a recommendation that he be released for incompetence.

Held: In order for an employee to be released either for incapacity or incompetence, the deputy head is required to form the opinion that the employee is incompetent and recommend his release to the Public Service Commission. There is insufficient evidence that the deputy head has formed such an opinion in the case of the appellant. Furthermore, the deputy head neither made nor intended to make a recommendation to the Public Service Commission regarding the appellant. The department acted within its authority when it decided to discharge the appellant rather than recommend his release.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 31

Public Service Staff Relations Act, RSC 1970, c. P-35, sections 23, 90 and 91

Cases cited: Ahmad v. Public Service Commission Appeal Board, [1974] 2 FC 644; The Queen v. Larsen, [1981] 2 FC 199; In re Public Service Staff Relations Act et al., [1974] 2 FC 407; Aikens, 81-31-CCA-IR(i) (Robinson); Désilets, 79-31-CEI-1J (Garant)

Déom, 1983 DCA [4-2] 1.2-5 (Carbonneau)

Compétence du comité d'appel - congédiement versus renvoi pour cause d'incompétence ou d'incapacité

Un employé avait été informé de son renvoi pour faute professionnelle. Le grief porté contre cette décision fut rejeté. Il fut par la suite renvoyé à l'arbitrage mais, à la date d'audition de l'appel, aucune date n'avait été fixée pour l'audition de l'arbitrage. Le ministère soutint que le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre cet appel puisque le ministère n'avait pas recommandé le renvoi de l'appelant pour incompétence ou incapacité conformément à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. L'avocat de l'appelant allégua que le comité d'appel pouvait entendre l'affaire puisque le motif invoqué pour mettre fin à l'emploi de l'appelant était son incompétence et non la faute professionnelle. Par conséquent, il était implicite qu'il y avait eu recommandation qu'il soit renvoyé pour incompétence.

Jugé: Afin qu'un employé soit renvoyé pour incapacité ou incompétence, le sous-chef doit se former un avis quant à savoir si un employé est incompétent et recommander son renvoi à la Commission de la Fonction publique. Il y a insuffisamment de preuve pour démontrer que le sous-chef avait formé cet avis dans le cas de l'appelant. De plus, le sous-chef n'avait ni recommandé ni manifesté l'intention de recommander son renvoi à la Commission de la Fonction publique. Le ministère a agi dans les limites de ses pouvoirs lorsqu'il a décidé de congédier l'appelant plutôt que de recommander son renvoi.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, SRC 1970, c. P-35, articles 23, 90 et 91

Affaires citées: Ahmad c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644; La Reine c. Larsen, [1981] 2 CF 199; In re Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et al., [1974] 2 CF 407; Aikens, 81-31-CCA-IR(i) (Robinson); Désilets, 79-31-CEI-1J (Garant)

O'Neil, 1985 ABD [6-4] 1.2-6 (Giffin)

Evaluation of merit - essential qualifications - classification of position - role and authority of Appeal Board

The appellant had originally assumed the duties of the position under appeal and had been given an overall performance rating of "superior" with his supervisory skills rated as "fully satisfactory." However, he failed to qualify in the competition under the subfactor of ability to supervise. According to the appellant, the expected answers to the interview questions were not related to the duties of the position.

Held: A comparison of the supervisory rating plan of the relevant classification standard with the supervisory duties set out in the position analysis schedule indicates that there might have been an incorrect classification of the position under appeal. However, the Appeal Board lacks expertise let alone authority or jurisdiction to review the results of this classification process.

A department has the exclusive authority to determine the qualifications for any position prior to it being staffed. The Appeal Board's jurisdiction is restricted to a review as to whether a selection was based on merit.

The issue to be decided is not whether the expected answers to the interview questions exceed the scope of the supervisory duties described in the classification standard, but whether they went beyond the duties and responsibilities to be performed by the incumbent of the position. In this case, the questions and expected answers are reasonable and proper.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 12
Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10

Cases cited: Brown v. Public Service Commission, [1975] FC 345; Bauer v. Appeal Board of the Public Service Commission, [1973] FC 626; Demers v. Attorney General of Canada, [1974] FC 270; Ricketts v. Department of Transport, [1984] 52 NR 381

O'Neil, 1985 DCA [6-4] 1.2-6 (Giffin)

Évaluation du mérite - qualités essentielles - classification du poste - compétence du comité d'appel

L'appelant avait, par le passé, assumé les fonctions du poste. Son rendement global fut coté "supérieur" et sa gestion du personnel fut cotée "entièrement satisfaisant". Dans le cadre du concours, l'appelant a échoué au sous-facteur capacité de gérer du personnel. Selon l'appelant, les réponses attendues aux questions d'entrevue n'avaient aucun rapport avec les fonctions du poste.

Jugé: Une comparaison du système d'évaluation pour les gestionnaires décrit dans la norme de classification applicable avec les fonctions de gestion de personnel énoncées dans le tableau descriptif du poste indique qu'il peut y avoir eu mauvaise classification du poste en cause. Toutefois, le comité d'appel n'a pas l'expertise, ni le pouvoir ou la compétence pour réviser les résultats du processus de classification.

Un ministère a le pouvoir exclusif de déterminer les qualités requises pour un poste avant qu'il ne soit doté. Le rôle du comité d'appel se limite à s'assurer que le principe du mérite a été respecté.

La question à trancher n'est pas de déterminer si les réponses attendues aux questions d'entrevue dépassent ou non le champ des fonctions de supervision décrites dans la norme de classification mais plutôt de savoir si elles vont au-delà des fonctions et responsabilités du poste telles qu'exercées par le titulaire du poste. En l'espèce, les questions et réponses voulues sont raisonnables et justes.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 12
Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10

Affaires citées: Brown c. Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Bauer c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 626; Demers c. le Procureur général du Canada, [1974] CF 270; Ricketts c. ministère des Transports, [1984] 52 NR 381

Yaschuk, 1986 ABD [7-1] 1.2-7 (Chilton)

Jurisdiction of Appeal Board - whether the selection was made by competition or without competition - whether the Public Service Commission was required to determine if the appellant's opportunity for advancement had been prejudicially affected

The department claimed that the Appeal Board was without jurisdiction to deal with the merits of this case because the Public Service Commission had not expressed the opinion required by the Public Service Employment Act that the appellant's opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment which was made without competition. The appellant argued that there was no need for such an opinion since the selection resulted from a closed competition.

According to the evidence, the manager who made the selection had recommended that the selected employee become the temporary incumbent of the vacant position. The functional head of the position in question agreed with his choice. A number of concerns regarding the operational needs within the district were taken into account to make the appointment. However, at no time was the appellant considered as a possible choice for the appointment, and the qualifications of specific employees were not compared.

Held: The selection under attack was not made as a result of a competition. No area of competition was established, no notice was given of a proposed competition, no applications were solicited or reviewed, and no eligible list was established. Neither a formal nor informal assessment for the position of anyone but the selected employee was carried out.

The Appeal Board directs the Public Service Commission to express an opinion as to whether the appellant's opportunity for advancement was prejudicially affected by the appointment under appeal.

Public Service Employment Act, sections 10 and 21
Public Service Employment Regulations, section 25

Cases cited: Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277; Yergeau v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 129; Noreau et al. v. The Queen, Federal Court of Appeal, file A-1347-83, unreported; Moyle v.

Yaschuk, 1986 DCA [7-1] 1.2-7 (Chilton)

Compétence du comité d'appel - question de savoir si la sélection a été faite par concours ou sans concours - question de savoir si la Commission de la Fonction publique était tenue d'exprimer un avis quant à savoir si les chances d'avancement de l'appelant furent amoindries par la nomination qui fait l'objet de cet appel

Le ministère prétendit que le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'affaire au mérite puisque la Commission n'avait pas exprimé l'avis requis par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique quant à savoir si les chances d'avancement de l'appelante furent amoindries en conséquence de la nomination effectuée sans concours. L'appelante soutint qu'un concours restreint avait eu lieu et, qu'ainsi, l'avis de la Commission n'était nullement requis.

Selon la preuve, le gestionnaire qui était l'auteur de la sélection a recommandé que l'employé reçu comble le poste vacant de façon temporaire. Le supérieur hiérarchique du poste en question a approuvé son choix. On a tenu compte d'un certain nombre de facteurs liés aux besoins opérationnels du district visé pour faire cette nomination. Toutefois, il n'a jamais été question de l'appelante comme candidate possible à la nomination intérimaire et aucune comparaison des qualités d'employés en particulier n'a été faite.

Jugé: La nomination contestée a été faite sans concours. Aucune zone de concours n'a été établie, aucun avis n'a été donné au sujet d'un concours proposé, aucun appel de candidatures n'a été fait, aucune candidature n'a été examinée, et aucune liste d'admissibilité n'a été établie. Il n'y a eu aucune évaluation officielle ou officieuse de candidats autres que l'employé reçu.

Le comité d'appel demande à la Commission de la Fonction publique son opinion à savoir si les chances d'avancement de l'appelante ont été amoindries par la nomination faisant l'objet de cet appel.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 25

Affaires citées: Nanda et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Yergeau c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 129; Noreau et al. c. la Reine, Cour d'appel fédérale,

Attorney General of Canada, Federal Court of Appeal, file A-575-80, unreported

numéro du greffe A-1347-83, inédit; Moyle c. le Procureur général du Canada, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-575-80, inédit

Cole, 1986 ABD [7-1] 1.2-8 (Lee)

Right of appeal - jurisdiction of Appeal Board to rule on the validity of the Management Category Exclusion Approval Order

According to the department, the appointments under attack were made to positions classified at the EX-2 group and level. By the terms of the Management Category Exclusion Approval Order, there was no right of appeal against these appointments. Consequently, the department argued that the appellant did not enjoy the right to appeal.

The appellant contended that the only significant right he sought was the right to be heard, which was precisely the right which the Exclusion Order purported to remove in contravention of the provisions of The Constitution Act, 1982, pertaining to equality rights. The appellant had brought his appeal five days before the coming into force of those provisions. In any event, the right to equality before the law was not a new right; it pre-existed under the Canadian Bill of Rights. Lastly, the appellant argued that the Appeal Board had jurisdiction to decide if the Exclusion Order was valid.

Held: An Appeal Board has such powers as are reasonably to be inferred from its obligation to conduct an inquiry into appointments and to deal with the question of whether the tribunal has the jurisdiction to even proceed. However, an Appeal Board does not have jurisdiction to strike down a legal instrument that ostensibly has been validly adopted, such as the Exclusion Order.

Therefore, the Appeal Board declines to make any statement regarding the pure question of the legality of the Exclusion Order, whether in terms of conflict with the equality provisions of The Constitution Act, 1982 and the Canadian Bill of Rights or the terms of the authority conferred to the Public Service Commission by the Public Service Employment Act.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, sections 6, 12, 21, 39 and 45
Public Service Employment Regulations, sections 39 and 41
The Constitution Act, 1867, RSC 1970, App. II, section 133

Cole, 1986 DCA [7-1] 1.2-8 (Lee)

Droit d'appel - compétence du comité d'appel de se prononcer sur la validité du Décret approuvant l'exclusion de la catégorie de la gestion

Selon le ministère, les nominations contestées avaient été faites à des postes classifiés aux groupe et niveau EX-2. Conformément au Décret approuvant l'exclusion de la catégorie de la gestion, il n'y avait aucun droit d'appel à l'encontre de ces nominations. Par voie de conséquence, le ministère soutint que l'appelant ne jouissait pas du droit d'appel.

Selon l'appelant, le seul droit important qu'il revendiquait était celui de se faire entendre, et c'est précisément ce droit que le Décret d'exclusion prétendait supprimer. Cela contrevenait aux droits à l'égalité précisés par la Loi constitutionnelle de 1982. L'appelant avait interjeté appel cinq jours avant l'entrée en vigueur de cette disposition. En tout état de cause, le droit à l'égalité devant la loi n'était pas nouveau; il existait déjà en vertu de la Déclaration canadienne des droits. Enfin, l'appelant prétendit qu'un comité d'appel avait la compétence voulue pour juger de la validité du Décret d'exclusion.

Jugé: Un comité d'appel est investi des pouvoirs qui doivent raisonnablement lui être conférés pour qu'il remplisse son mandat de faire enquête sur des nominations et de décider s'il a au moins la compétence requise pour mener une enquête. Cependant, un comité d'appel n'a pas compétence pour annuler un instrument légal qui, de toute évidence, a été validement adopté, tel que le Décret d'exclusion.

Par conséquent, le comité d'appel refuse de se prononcer quant à la question fondamentale de la légalité du Décret d'exclusion que ce soit du point de vue conflit avec les dispositions de la Loi constitutionnelle de 1982 et de la Déclaration canadienne des droits concernant l'égalité ou du point de vue de l'attribution des pouvoirs conférés à la Commission de la Fonction publique en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 6, 12, 21, 39 et 45
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 39 et 41
Loi constitutionnelle de 1867, SRC 1970, App. II, article 133

The Constitution Act, 1982, UK 1982, c. 11, sections 15, 19, 24, 32, 33 and 52
Canadian Bill of Rights, RSC 1970, App. III, sections 1 and 2
Management Category Exclusion Approval Order, SOR/81-362, sections 1, 2, 3, 4 and 5

Cases cited: Attorney General of Canada v. Blaikie et al., [1979] 2 SCR 1016; Perry v. Public Service Commission Appeal Board, [1980] 1 SCR 316; Singh et al. v. the Minister of Employment and Immigration, [1985] 1 SCR 177; Nicholson v. Haldimand-Norfolk Regional Board of Commissioners of Police, [1979] 1 SCR 311; McCarthy v. Attorney General of Canada, [1981] 1 FC 309; Schwartz et al. v. R., [1982] 1 FC 386; Taback v. Public Service Commission, [1984] 1 FC 328; Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 435; R. v. Antoine, 41 OR (2d) 607; Re Stevenson v. Canadian Human Rights Commission et al., 150 DLR (3d) 385 (FCA); Guy v. Public Service Commission Appeal Board, [1984] 2 FC 369; Ouimet v. the Queen, [1978] 1 FC 672; R. v. Ouimet, [1979] 1 FC 55; MacDonald v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] FC 1081; Healey v. Public Service Commission, [1982] FC 792; Demaere v. Regina, [1982] 2 CF 755; In Re Anti-Dumping and Danmor Shoe Company Limited, [1974] FC 22; Attorney General of Canada v. Cylien, [1973] FC 1166; Cutter Laboratories v. Anti-Dumping Tribunal, [1976] 1 FC 446; Delanoy v. Public Service Commission Appeal Board, [1977] 1 FC 562; Charest et al. v. Attorney General of Canada, [1973] FC 1217; Le Procureur général du Canada c. Commission des droits de la personne au Québec, [1977] CS 47 (Que.); Boulet et al., 84-21-MOT-14J (Lee)

Authors: W. Black, "Charter of Rights - Application to Pre-enactment Events", UBC Law Review Charter Edition 1982; Canadian Charter of Rights and Freedoms - Commentary, edited by W.S. Tarnopolsky and G.A. Beaudoin, Carswell, Toronto, 1982

Loi constitutionnelle de 1982, UK 1982, c. 11, articles 15, 19, 24, 32, 33 et 52
Déclaration canadienne des droits, SRC 1970, App. III, articles 1 et 2
Décret approuvant l'exclusion de la catégorie de la gestion, DORS/81-362, articles 1, 2, 3, 4 et 5

Affaires citées: Le Procureur général du Canada c. Blaikie et al., [1979] 2 RCS 1016; Perry c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1980] 1 RCS 316; Singh et al. c. le ministre de l'Emploi et l'Immigration, [1985] 1 RCS 177; Nicholson c. Commission régionale de police de Haldimand-Norfolk, [1979] 1 RCS 311; McCarthy c. le Procureur général du Canada, [1981] 1 CF 309; Schwartz et al. c. la Reine, [1982] 1 CF 386; Taback c. Commission de la Fonction publique, [1984] 1 CF 328; Lalancette c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 435; R. c. Antoine, 41 OR (2e) 607; Re Stevenson c. Commission canadienne des droits de la personne et al., 150 DLR (3e) 385 (CFA); Guy c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1984] 2 CF 369; Ouimet c. la Reine, [1978] 1 CF 672; La Reine c. Ouimet, [1979] 1 CF 55; MacDonald c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 1081; Healey c. Commission de la Fonction publique, [1982] CF 792; Demaere c. la Reine, [1982] 2 CF 755; In Re la Loi antidumping et Danmor Shoe Company Limited, [1974] CF 22; Le Procureur général du Canada c. Cylien, [1973] CF 1166; Cutter Laboratories c. le Tribunal Antidumping, [1976] 1 CF 446; Delanoy c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1977] 1 CF 562; Charest et al. c. le Procureur général du Canada, [1973] CF 1217; Le Procureur général du Canada c. Commission des droits de la personne au Québec, [1977] CS 47 (Qué.); Boulet et al., 84-21-MOT-14J (Lee)

Doctrine: W. Black, "Charter of Rights - Application to Pre-enactment Events," UBC Law Review Charter Edition 1982; Canadian Charter of Rights and Freedoms - Commentary, publié par W.S. Tarnopolsky et G.A. Beaudoin Carswell, Toronto, 1982

Brault, 1986 ABD [7-2] 1.2-9 (Baillie)*

Appeal Board's jurisdiction - assignments to new duties at new locations - whether the assignments constitute appealable appointments

By public notice, the department invited all customs inspectors in the Montreal region to submit their application for assignment to a squad exercising responsibility over export controls. The appellant submitted his application but he was not offered an assignment. He appealed the assignments made as a result of this exercise. At the hearing, the department raised a preliminary objection to the Appeal Board's jurisdiction. The department's representative contended that the assignments under appeal did not constitute appointments and consequently, they were not subject to appeal.

Held: The department had the intention of creating new positions and making appointments thereto. The duties to be performed by the employees selected for the assignments are much more specialized than the duties that they have been previously performing. Several of them have been assigned to new work stations. In addition, these modifications have been made for an indeterminate period. The selected employees have been afforded no guarantee that they will be permitted to resume their previous duties at their previous work stations. The fundamental features of a position cannot be modified without that position becoming a new position. Therefore, in this instance, it must be considered that the positions previously held by the selected employees have been abolished and they have been appointed to other newly created positions. These appointments have been made by closed competition. The appellant is an unsuccessful candidate in that competition and he is therefore entitled to appeal the appointments arising from that competition. The department failed to demonstrate that these appointments were based upon the relative merit of the candidates.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 21 and 29

* This decision has been challenged before the Federal Court of Appeal (see court file A-999-85).

Brault, 1986 DCA [7-2] 1.2-9 (Baillie)*

Compétence du comité d'appel - affectations à de nouvelles fonctions et à des nouveaux endroits - question de savoir si les affectations constituent des nominations sujettes à appel

Par avis public, le ministère a invité tous les inspecteurs de douanes de la région de Montréal à soumettre leur demande pour des affectations au sein d'une équipe chargée de l'application des contrôles d'exportation. L'appelant a soumis sa demande mais il ne s'est pas vu offrir une affectation. Il a interjeté appel des affectations faites à l'issue de cette exercice. A l'audience, le ministère souleva une exception déclinatoire à la compétence du comité d'appel. Le représentant du ministère prétendit que les affectations sous appel ne constituaient pas des nominations et n'étaient donc pas sujettes à appel.

Jugé: Le ministère avait l'intention de créer de nouveaux postes et d'y faire des nominations. Les fonctions que les candidats reçus sont appelés à effectuer en raison de leurs affectations sont beaucoup plus spécialisées que les fonctions qu'ils effectuaient auparavant. Certains ont changé de lieu de travail. De plus, ces modifications ont été effectuées pour une période indéterminée. Les candidats reçus n'ont aucune garantie qu'ils pourront reprendre leurs anciennes fonctions à leur ancien lieu de travail. Les traits caractéristiques d'un poste ne peuvent être modifiés sans que ce poste devienne un nouveau poste. Ainsi, en l'instance, il faut considérer que les postes auparavant occupés par les candidats reçus ont été abolis et que ceux-ci ont été nommés à d'autres postes nouvellement créés. Ces nominations ont été effectuées par concours restreint. L'appelant était un candidat non reçu lors de ce concours et il jouissait donc du droit d'en appeler des nominations qui furent effectuées à l'issue de ce concours. Le ministère n'a pas su démontrer que ces nominations reflètent le mérite relatif des candidats.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 21 et 29

* Cette décision a été portée en appel devant la Cour d'appel fédérale (voir le numéro du greffe A-999-85).

Cases cited: Attorney General of Canada v. Brault and Dubois, [1985] 1 FC 410; Kelso v. The Queen, [1980] FC 659; Bélisle v. Public Service Commission Appeal Board, [1983] 149 DLR (3d) 352

Affaires citées: Procureur général du Canada c. Brault et Dubois, [1985] 1 CF 410; Kelso c. la Reine, [1980] 1 CF 659; Bélisle c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1983] 149 DLR (3d) 532

Hartford et al., 1986 ABD [7-4] 1.2-10
(Barry)

Jurisdiction of Appeal Board - appointment of surplus employee made pursuant to an Exclusion Order

The appointee in this instance had been previously selected for the appointment as a result of a closed competition. That appointment had been successfully appealed by the appellants. The department had intended to proceed with a new competition in order to re-examine the qualifications of the candidates. However, the competition was cancelled when the department decided to implement an expenditure reduction plan that called for the elimination of the substantive position of the appointee. Since her position had been declared surplus, the department reasoned that, pursuant to the applicable Exclusion Order, she could now be appointed without competition to the position to which her selection had been made and that this appointment was not subject to any right of appeal. It was the contention of the appellants that the said appointment under the authority of the Exclusion Order was made purely for the purpose of circumventing the provisions of the Public Service Employment Act, including the merit principle.

Held: The Public Service Commission has the authority, with the approval of the Governor in Council, to exclude any position or person in whole or in part from the operation of the Public Service Employment Act in any case where it decides that it is not practicable nor in the best interests of the Public Service to apply that Act or any part thereof, including the operation of a right of appeal. The Exclusion Order, which excludes the right of appeal, applies to the appointment without competition of an employee already appointed on an indeterminate basis and who has been declared surplus. This case concerns such an appointment.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, sections 21, 31 and 39, paragraphs 5(d) and 21(b)

Public Service Employment Regulations, section 33

Surplus Employees Exclusion Approval Order, SI/79-598

Hartford et al., 1986 DCA [7-4] 1.2-10
(Barry)

Compétence du comité d'appel - nomination d'une employée excédentaire en vertu d'un décret d'exclusion

La personne nommée dans ce cas-ci avait été précédemment choisie en vue d'une nomination à la suite d'un concours restreint dont le résultat a fait l'objet d'appels par les appelants, lesquels appels ont été accueillis. On a prévu un nouveau concours pour réexaminer les qualités des candidats. Toutefois, ce processus a été annulé lorsque le ministère a décidé de mettre en application un plan de compression des dépenses qui prévoyait la suppression du poste d'attache de l'employée choisie. Le ministère en conclut que, puisque son poste avait été déclaré excédentaire, on pouvait désormais, conformément au Décret d'exclusion qui s'applique, la nommer au poste pour lequel elle avait été choisie; choix qui avait fait l'objet de l'appel. Cela pouvait être fait sans concours et sans droit d'appel. Les appelants soutinrent que le ministère invoquait le Décret d'exclusion pour faire la nomination uniquement dans le but de contourner la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, y compris le principe du mérite.

Jugé: La Commission de la Fonction publique a l'autorité, avec le consentement du Gouverneur en Conseil, d'exclure tout poste ou toute personne de l'application de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, en tout ou en partie, dans tous les cas où elle décide qu'il n'est ni pratique ni dans les meilleurs intérêts de la Fonction publique d'appliquer cette loi ou n'importe quelle partie de cette loi, y compris l'existence d'un droit d'appel. Le Décret d'exclusion qui exclut le droit d'appel est prévu dans le cas de nominations sans concours d'un employé qui est déjà nommé pour une période indéterminée et qui a été déclaré excédentaire. Ce cas porte justement sur une telle nomination.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas la compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 21, 31 et 39 et alinéas 5d) et 21b)

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 33

Décret approuvant l'exclusion des employés excédentaires, TR/79-598

Demers et al., 1981 ABD [3-3] 1.3-4
(St-Hilaire)

Procedure of Appeal Board - absence of appellants at hearing

The hearing was twice rescheduled mainly because of a strike. On a third occasion the appellants again sought an adjournment, on the grounds of the unavailability of their union representative due to the strike. The request was denied. The appellants walked out of the hearing despite a warning from the Appeal Board and the inquiry went ahead in the appellants' absence.

Held: The appellants absented themselves at their peril given existing circumstances. After reviewing the assessment procedures and taking cognizance of the grounds listed on the appeal documents, the Appeal Board finds that it is unable to allow the appeals.

Appeals dismissed.

Demers et al., 1981 DCA [3-3] 1.3-4
(St-Hilaire)

Procédure du comité d'appel - absence des appelants à l'audience

L'audience a été reportée deux fois en raison principalement d'une grève. A une troisième occasion, les appelants ont encore une fois demandé le report de l'audience, en alléguant l'absence de leur représentant syndical retenu par une grève. La demande a été rejetée. Malgré l'avertissement du comité d'appel, les appelants ont quitté la salle d'audience et la cause fut entendue en leur absence.

Jugé: Dans les circonstances, les appelants s'étaient retirés à leurs risques et périls. Après avoir examiné la procédure d'évaluation et avoir pris connaissance des motifs invoqués dans les documents d'appel, le comité d'appel conclut qu'il est dans l'impossibilité d'accueillir les appels.

Appels rejetés.

Beauchemin et al., 1981 ABD [3-3] 1.3-5
(St-Hilaire)

Appeal Board procedure - absence of appellants at hearing

The appellants did not have their expected representative at the hearing as union staff were tied up with a strike. The appellants knew in advance that this might happen, yet they still sought an adjournment of the hearing.

Held: The request for the adjournment was refused because all statutory requirements were met and the appellants were fairly and properly notified prior to the hearing. There is no evidence from the Appeal Board's inquiry that any irregularity occurred in the selection process.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, sections 5 and 21
Public Service Employment Regulations, section 47

Beauchemin et al., 1981 DCA [3-3] 1.3-5
(St-Hilaire)

Procédure du comité d'appel - absence des appelants à l'audience

Les appelants n'étaient pas accompagnés de leurs représentants syndicaux retenus par une grève. Les appelants savaient que cette situation risquait de se produire mais ont quant même demandé le report de l'audience.

Jugé: La demande de report a été refusée parce que toutes les exigences réglementaires avaient été satisfaites et les appelants avaient été dûment et correctement informés de la tenue de l'audience. L'enquête du comité d'appel n'a montré aucune irrégularité dans le processus de sélection.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 47

Choquette et al., 1982 ABD [3-4] 1.3-6
(Garant)

Procedure of Appeal Board - Jurisdiction of Appeal Board

The Appeal Board reconvened the parties some time after completing the original portion of the hearing and upon being made aware of the Allard decision of the Federal Court of Appeal, regarding the timeliness of an appeal. It appeared that the appellants' appeal documents had been filed out of time, and therefore the Appeal Board, in accordance with the Allard judgement, would have no jurisdiction. At the reconvened hearing, the appellants claimed that the Appeal Board did not have the power to reconvene the parties at that stage. The inquiry should have been deemed completed at the earlier hearing.

Held: The Appeal Board had no choice but to reconvene the parties after having been made aware of the Allard judgement. The latter had been rendered before the Appeal Board had ruled on the appeals in question. Therefore, the board was not yet functus officio. The appeal documents filed by both appellants were untimely.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear these appeals on the merits.

Public Service Employment Act, sections 5 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 41, 42 and 48

Cases cited: Allard v. Public Service Commission, [1982] 1 FC 432; Re Lornex Mining Corporation Limited, (1976) 5 WWR 554

Choquette et al., 1982 DCA [3-4] 1.3-6
(Garant)

Procédure d'appel - compétence du comité d'appel

Quelque temps après avoir terminé la première partie de l'audience, le comité d'appel a de nouveau convoqué les parties, car il avait pris connaissance du jugement Allard de la Cour d'appel fédérale qui porte sur le délai d'appel. Il semble que les documents d'appel des appelants n'auraient pas été présentés dans le délai imparti et, par conséquent, selon le jugement Allard, le comité d'appel n'aurait pas la compétence voulue. Au cours de la nouvelle audience, les appelants prétendirent que le comité d'appel n'était pas autorisé à convoquer de nouveau les parties à ce stade de la procédure. L'instruction aurait dû être considérée terminée à l'audience précédente.

Jugé: Le comité d'appel n'a d'autre choix que de convoquer de nouveau les parties maintenant qu'il a pris connaissance du jugement Allard. Ce jugement a été rendu avant que le comité d'appel ne rende sa décision en l'espèce. Ainsi, le comité demeure saisi du dossier. Les deux appelants n'ont pas présenté leurs documents d'appel dans le délai imparti.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas la compétence pour entendre les appels quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 41, 42 et 48

Affaires citées: Allard c. la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 432; Re Lornex Mining Corporation Limited, (1976) 5 WWR 554

Kinne, 1984 ABD [5-2] 1.3-7 (Chilton)

Release for incapacity - request for an adjournment

A recommendation for release was communicated to the appellant based on the last medical report from the Department of National Health and Welfare dated twelve months earlier, which declared that he was medically unfit for his position. Counsel for the appellant requested a specific adjournment of some six to eight weeks to obtain up-to-date medical evidence from a doctor in the Winnipeg area where the appellant had recently moved. This medical evidence could definitely be obtained by that time. The appellant had already retained the services of a psychiatrist and authorized his previous doctors to release medical information.

Held: While it is inconvenient to the department that such an adjournment be granted because the appellant has been absent from work for two to three years and the department is being required to adjust to a very tight person-year situation, and while keeping the appellant on staff any longer imposes staffing constraints on the department, to refuse the adjournment would unfairly deprive the appellant of a reasonable opportunity to meet the department's case.

An administrative tribunal, such as an Appeal Board, is master of its own procedure. The right to an adjournment is not an absolute right. Regard must be given to the right of the appellant to a fair hearing as well as to the Public Service Commission's public responsibility to see that appeals are disposed of expeditiously. The Appeal Board has considered the length of the adjournment requested, the relevance of the evidence sought, the availability of that evidence, and the hardship which might occur to the department.

Adjournment granted. Recommendation for release subsequently withdrawn.

Kinne, 1984 DCA [5-2] 1.3-7 (Chilton)

Renvoi pour incapacité - demande d'ajournement

La recommandation de renvoi a été communiquée à l'appelant, laquelle était fondée sur une dernière expertise médicale du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social datée de 12 mois auparavant, qui déclarait qu'il était incapable d'exercer les fonctions de son poste. Le procureur de l'appelant demanda un report d'une période spécifique de 6 à 8 semaines aux fins d'obtenir la preuve médicale récente d'un médecin de la région de Winnipeg où l'appelant venait de déménager. Cette preuve médicale pouvait certainement être obtenue pour cette date. L'appelant avait déjà retenu les services d'un psychiatre et avait autorisé ses médecins précédents à divulguer tout renseignement médical utile.

Jugé: Alors que le ministère serait incommodé si l'ajournement était accordé, puisque l'appelant avait été absent de son travail depuis entre 2 et 3 ans et que le ministère doit se contenter d'un nombre très restreint d'années-personnes, et alors que de garder l'appelant au sein de l'effectif empêche le ministère de combler son poste, rejeter la demande d'ajournement aurait pour effet de priver injustement l'appelant d'une occasion raisonnable de contester les allégations faites contre lui.

Un tribunal administratif, dont un comité d'appel, est maître de sa procédure. Le droit à un ajournement devant ce comité n'est pas absolu. Le comité d'appel doit prendre en considération le droit de l'appelant de se faire entendre et la responsabilité de la Commission de la Fonction publique de s'assurer qu'une suite rapide soit donnée aux appels. Le comité d'appel tient compte de quatre facteurs: la durée de l'ajournement demandé, la pertinence des preuves recherchées, la facilité de production de ces preuves, et les problèmes qu'un tel délai pourrait causer au ministère.

Ajournement accordé. Recommandation de renvoi retirée par la suite.

Jantzen, 1985 ABD [6-2] 1.3-8 (Murby)

Disclosure of documents prior to hearing

A dispute arose between the department and the appellant with respect to the disclosure of certain documents prior to the date of the appeal hearing. The chairman of the Public Service Commission, by letter dated 10 July 1984 sent to the attention of deputy heads, encouraged the disclosure of all relevant documentation and information concerning selection processes, and pointed to a new procedure providing for an Appeal Board to conduct a hearing and rule on any disputes that occurred with respect to the disclosure of information. One of the concerns expressed by the department was that the disclosure of information about candidates other than the appellant might violate certain sections of the Privacy Act. Another concern of the department was the validity of an order made by an Appeal Board with respect to such a matter.

Held: The Privacy Act does not limit or impede the Appeal Board's obligation to conduct an inquiry under section 21 of the Public Service Employment Act. The Privacy Act provides for the disclosure of information for any purpose in accordance with any act of Parliament or any regulation made thereunder that authorizes its disclosure. Moreover, any obligation that might be understood not to disclose information is relieved for the purpose of an Appeal Board's inquiry. When an appeal is brought against an appointment, the information that was taken into account to support the conclusion that a candidate is qualified for the position has to be available for review so that the validity of the conclusion can be examined.

The Appeal Board orders the disclosure of the documents in dispute.

Public Service Employment Act, paragraph 5(a), subsection 16(1) and section 21
Privacy Act, SC 1980-81-82-83, c. 111, subparagraphs 8(i) and 8(m)(ii), and paragraphs 8(2)(a) and 8(2)(b)

Jantzen, 1985 DCA [6-2] 1.3-8 (Murby)

Divulgation des documents avant l'audience

Un différend est survenu entre le ministère et l'appelante en ce qui a trait à la production de certains documents avant la date de l'audition d'appel. Le président de la Commission de la Fonction publique, dans une lettre du 10 juillet 1984 adressée aux sous-chefs, a encouragé les ministères à communiquer toute la documentation et toute l'information pertinente au processus de sélection, et a porté à leur attention une nouvelle procédure prévoyant qu'un comité d'appel tienne une audition et rende une décision au sujet de tout différend qui survient relativement à la communication des renseignements. Le ministère a exprimé son inquiétude que la divulgation de renseignements portant sur des candidats autres que l'appelant puisse contrevenir à certains articles de la Loi sur la protection des renseignements personnels. Le ministère a aussi exprimé son inquiétude à l'endroit de la validité d'une ordonnance rendue par un comité d'appel à ce sujet.

Jugé: Le comité d'appel est d'avis que la Loi sur la protection des renseignements personnels ne limite ni n'entrave l'obligation du comité d'appel de mener une enquête en vertu de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. La Loi sur la protection des renseignements personnels pourvoit à la communication de renseignements à toute fin prévue par une loi du Parlement ou un règlement qui en découle, et qui autorise la communication de ces renseignements. De plus, toute obligation qu'on pourrait comprendre de ne pas communiquer de renseignements est relevée aux fins de l'enquête d'un comité d'appel. Lorsqu'un appel est interjeté contre une nomination, les renseignements dont on a tenu compte pour appuyer la conclusion qu'un candidat possède les qualités requises pour le poste doivent être disponibles pour fin d'examen, de sorte qu'on puisse examiner la validité de la conclusion.

Le comité d'appel ordonne la divulgation des documents contestés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 5a), paragraphe 16(1) et article 21
Loi sur la protection des renseignements personnels, SC 1980-81-82-83, c. 111, sous-alinéas 8(i) et 8m)(ii) et alinéas 8(2)a) et 8(2)b)

Boulet, 1985 ABD [6-3] 1.3-9 (Lee)

Language of appeal hearing - acting appointment ceasing prior to appeal hearing

There was a preliminary issue concerning the language of the hearing. The department's representative requested that the Appeal Board address her in the French language whereas the appellants elected to be heard in the English language.

There was also a preliminary objection as to the right of appeal. The acting appointment was interrupted temporarily and repeatedly, and ceased some thirty hours before the hearing.

The appellants argued that the four-month period provided for in the Public Service Employment Regulations had indeed run its course. Therefore, the acting appointment was appealable. It had been a routine reaction by the department to put an end to a selected candidate's acting appointment so as to frustrate the appellants' right to appeal.

Held: In accordance with the Regulations, an appellant must indicate the language in which the appeal is to be presented. As is the custom, the language chosen by the appellant is taken to be the language of the hearing.

Given the applicable constitutional and legislative provisions, the doctrine and the jurisprudence, every department or agency of the government has the duty to ensure that the members of the public can obtain available services in both official languages. It follows that the Deputy Head should select as his representative for an appeal hearing a person who is competent in the official language for which the appellant has opted.

An acting appointment may exceed a four-month period if it is subject to appeal. The Deputy Head had discretion to end the acting appointment. While the Appeal Board was concerned about the department's actions in this case, it has to conclude that no appointment subsisted. The Appeal Board will take no further action in this case.

Canadian Bill of Rights, SC 1960, c. 44, paragraph 2(g)
Canadian Charter of Rights and Freedoms (part I of Constitutional Act, 1982), sections 16 and 24 and subsections 19(1) and 20(1)

Boulet, 1985 DCA [6-3] 1.3-9 (Lee)

Langue de l'audition d'appel - nomination intérimaire prenant fin avant l'audition d'appel

Il y a eu une question préliminaire relativement à la langue de l'audience. La représentante du ministère demanda que le comité d'appel lui adresse la parole en français, alors que les appelants avaient demandé d'être entendus en anglais.

Il y a aussi eu une objection préliminaire quant au droit d'en appeler. La nomination intérimaire en cause avait été interrompue temporairement à plusieurs reprises par le passé et avait pris fin quelque 30 heures avant l'audience.

Les appelants maintinrent que la période de 4 mois prévue par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique s'était bel et bien écoulée, et qu'un droit d'appel existait à l'encontre de la nomination intérimaire. Le retrait de dernière minute du candidat reçu du poste en cause correspondait à une réaction courante du ministère qui tentait de restreindre le droit d'appel des appelants.

Jugé: Conformément au Règlement, un appelant doit indiquer dans quelle langue son appel sera présenté. Selon la coutume, ce choix détermine la langue de l'audience.

Compte tenu des dispositions constitutionnelles et législatives applicables de la doctrine et de la jurisprudence, tout ministère ou organisme du gouvernement est tenu d'offrir un service au public dans les deux langues officielles et doit disposer d'un personnel compétent dans les deux langues. Par conséquent, le sous-chef doit choisir, à titre de représentant à une audition d'appel, une personne compétente dans la langue officielle choisie par l'appelant.

Une nomination intérimaire peut excéder une période de 4 mois et devient ainsi sujette à appel. Le sous-chef peut, en toute liberté, mettre fin à cette nomination. Bien que les agissements du ministère en l'espèce inquiètent le comité d'appel, il ne peut que constater qu'il ne subsiste plus de nomination. Par conséquent, il ne poursuivra pas son enquête.

Déclaration canadienne des droits, SC 1960, c. 44, alinéa 2g)
Charte des droits et libertés (partie I de la Loi constitutionnelle 1982), articles 16 et 24 et paragraphes 19(1) et 20(1)

Official Languages Act, RSC 1970, c. O-2, sections 2 and 25 and subsections 9(2), 11(1) and 26(1)
British North America Act (now the Constitution Act, 1867), section 133

Federal Court Act, RSC 1970, 2nd suppl., c. 10, section 41
Public Service Employment Act, sections 20 and 21
Public Service Employment Regulations, section 25, subsections 45(2) and 46(1)

Canadian Charter of Rights and Freedoms - Commentary (ed. W.S. Tarnopolsky and G.A. Beaudoin, Carswell, Toronto 1982)

Cases cited: Attorney General of Quebec v. Blaikie et al., [1979] 2 SCR 1016; Le Procureur général du Canada v. Commission des droits, [1977] CS 47, [1978] CA 67, [1982] 1 SCR 215; Association des gens de l'air du Québec et al. v. the Honourable Otto Lang et al., [1978] 2 FC 371; Menear v. Public Service Commission Appeal Board, [1979] 1 FC 411; The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503

Loi sur les langues officielles, SRC 1970, c. O-2, articles 2 et 25 et paragraphes 9(2), 11(1) et 26(1)
Acte de l'Amérique du Nord britannique (maintenant la Loi constitutionnelle de 1867), article 133
Loi sur la Cour fédérale, SRC 1970, 2e supp., c. 10, article 41
Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 20 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 25, paragraphes 45(2) et 46(1)
Charte canadienne des droits et libertés (éd. par W.S. Tarnopolsky et G.A. Beaudoin, Carswell, Toronto 1982)

Affaires citées: Le Procureur général de la province de Québec c. Blaikie et al., [1979] 2 RCS 1016; Le Procureur général du Canada c. la Commission des droits, [1977] CS 47, [1978] CA 67, [1982] 1 RCS 215; Association des gens de l'air du Québec et al. c. l'Honorable Otto Lang et al., [1978] 2 CF 371; Menear c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1979] 1 CF 411; La Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503

Duplessis et al., 1979 ABD [1-1] 1.4 (Baillie)*

Jurisdiction of Appeal Board - matter previously decided

The appellants had brought appeals against the results of the competition and their appeals had been allowed inter alia because one of the persons proposed for appointment had filed a late application and had been ineligible to compete. The appellants had raised other allegations not specifically dealt with by the Appeal Board in the decision. The Selection Board reconvened and confirmed the list established with the name of the ineligible applicant removed. The department argued that the appellants were not entitled to re-appeal against the same proposed appointments.

Held: The appellants having exercised their right to appeal against the proposed appointments before the first Appeal Board and those appeals having been allowed only against one of the proposed appointments, it is not for the present Appeal Board to interfere in the decision of the previous Appeal Board.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

* Ed. Note:

This decision was upheld by the Federal Court of Appeal. See Duplessis v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 355

Duplessis et al., 1979 DCA [1-1] 1.4 (Baillie)*

Compétence du comité d'appel - chose jugée

Les appelants ont interjeté appel à l'encontre des résultats du concours et leur appel a été accueilli inter alia parce qu'une des personnes dont la nomination était proposée avait rempli une demande d'inscription en retard et n'était pas admissible au concours. Les appelants ont avancé d'autres allégations dont le comité d'appel n'a pas traité de façon spécifique dans sa décision. Le jury de sélection s'est réuni de nouveau et a confirmé la liste établie après que le nom du candidat non admissible eut été enlevé. Le ministère prétendit que les appelants n'avaient pas droit d'interjeter à nouveau appel à l'encontre des mêmes nominations proposées.

Jugé: Les appelants s'étant prévalus de leur droit d'appel à l'encontre des nominations proposées auprès du premier comité d'appel et ces appels ayant été accueillis seulement contre une des nominations proposées, il ne revient pas à l'actuel comité d'appel de revoir la décision du comité d'appel précédent.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre cet appel quant au fond.

* N.D.L.R.:

Cette décision a été maintenue par la Cour d'appel fédérale. Voir Duplessis c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 355

Matter already disposed of

The appellant had brought a previous appeal against the same appointment now proposed and the appeal had been allowed because the Appeal Board in that case was satisfied that a requirement for an imperative language qualification was unreasonable. The department sought the advice of the Public Service Commission and was advised to proceed with the proposed appointment subject to a right of appeal. Should an appeal be lodged, the Public Service Commission recommended that the department press its case on the reasonableness of the requirement. The department followed the Commission's advice and the appellant brought this appeal.

Held: The Appeal Board expressed strong "doubt that the doctrine of res judicata ... can be imported into the field of inquiries conducted under section 21 of the Public Service Employment Act." The previous Appeal Board had concluded that the imperative language qualification was unreasonable and the Public Service Commission and the department were bound by section 21 to act on that basis. On the evidence before this Appeal Board, nothing had been presented that had not been presented before the previous Appeal Board or, if not presented, it had not been available at the time of the previous appeal hearing. In these circumstances, the Appeal Board, making "no finding" on the pure "legality of the Commission's action in failing to abide by the decision of the previous Appeal Board" defers to the decision of the previous Appeal Board.

Appeal allowed.

Cases cited: Re: Civil Service Association of Ontario, [1973] 4 LAC (2nd) 183; Brewers Warehousing Co. Ltd., (1954) 5 LAC 1797 (Laskin); Pente, 78-21-NHW-24 (Butchart)

Chose jugée

L'appelant avait déjà porté en appel la même nomination maintenant proposée, et l'appel avait été accueilli car, de l'avis du comité d'appel, dans ce cas, l'exigence linguistique impérative était déraisonnable. Le ministère demanda l'avis de la Commission de la Fonction publique qui lui conseilla d'aller de l'avant avec la nomination proposée sous réserve d'un droit d'appel. La Commission de la Fonction publique recommanda que, en cas d'appel, le ministère plaide sa cause en se basant sur le caractère raisonnable de l'exigence. Le ministère a suivi le conseil de la Commission et l'appelant a présenté son appel.

Jugé: Le comité d'appel exprima de forts doutes "quant à la possibilité d'introduire la notion de res judicata dans le domaine des enquêtes menées en vertu de l'article 21 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique". Le comité d'appel précédent avait conclu que l'exigence linguistique impérative était déraisonnable. La Commission de la Fonction publique et le ministère étaient obligés par l'article 21 d'agir en conséquence. D'après la preuve présentée devant le comité d'appel, rien de nouveau n'a été apporté qui n'ait été présenté devant le comité d'appel précédent ou, s'il ne l'a pas été, qui n'ait pas été disponible au moment de l'audition de l'appel précédent. Dans ces circonstances, le comité d'appel, tout en ne tirant aucune conclusion au sujet de la "légalité du geste de la Commission de ne pas se plier à la décision du comité d'appel précédent", s'en remet à la décision du comité d'appel précédent.

Appel accueilli.

Affaires citées: Civil Service Association of Ontario, [1973] 4 LAC (2e) 183; Brewers Wharehousing Co. Ltd, (1954) 5 LAC 1797 (Laskin); Pente, 78-21-NHW-24 (Butchart)

Previous upheld appeal - matters properly within the authority of previous Appeal Board - written examination session not supervised in all cases - assessment of candidates' responses to interview questions

As a result of an allowed appeal, candidates were reassessed on knowledge, abilities and personal suitability. The appellants argued that one of the selected candidates did not meet the basic requirement of experience in supervision since his application indicated only that he had "filled in for supervisor when he was absent." The department replied that such experience was sufficient evidence that the selected candidate met the requirement in question. Moreover, it had already been tacitly accepted that his experience was sufficient to meet the basic requirements since no challenge had been made with respect to his experience at the first appeal hearing and, consequently, the appellants should not now be allowed to challenge that finding. The appellants' representative noted that in the initial competition whose result had been set aside by the allowed appeal, two of the appellants had ranked above the selected candidate whose experience was now being challenged. Therefore, they did not previously have the opportunity of challenging his selection for appointment.

The reassessment of the candidates' knowledge was limited to one question to which they responded in writing. One group of candidates prepared their response under supervised conditions. It was alleged that the unsupervised candidates might have discussed the examination question between discussed the examination question between themselves before providing their response.

The appellants' responses to the oral interview questions designed to assess abilities were rated in terms of expected answers. However, where statements made by the candidates could be applied to more than one element of an expected answer, the Selection Board awarded marks under no more than one element. The appellants contended that this method of assessment was unfair.

Held: The two appellants who had previously ranked above the selected candidate whose experience was now being challenged did not

Appel antérieur accueilli - questions étant du ressort du comité d'appel antérieur - certaines séances de l'examen écrit n'ont pas été surveillées - évaluation des réponses des candidats aux questions d'entrevue

En conséquence d'un appel accueilli, les candidats ont été réévalués en fonction des connaissances, capacités et qualités personnelles. Les appelants soutinrent que l'un des candidats reçus ne satisfaisait pas à l'exigence fondamentale au niveau de l'expérience de la gestion du personnel puisque sa demande d'emploi indiquait seulement qu'il avait "remplacé son supérieur hiérarchique pendant son absence". Le ministère répondit que l'expérience ainsi acquise suffisait à prouver que le candidat reçu satisfaisait à l'exigence en cause. De plus, les appelants avaient déjà reconnu implicitement que son expérience était suffisante pour répondre aux exigences fondamentales, car ils ne l'avaient pas contestée au cours du premier appel et, par conséquent, ils ne devraient pas pouvoir maintenant contester cette conclusion. Le représentant des appelants fit valoir que, lors du premier concours dont le résultat a été annulé en conséquence de l'appel accueilli, deux des appelants s'étaient classés devant le candidat reçu dont l'expérience est maintenant contestée et, par conséquent, ils n'avaient pas auparavant eu l'occasion de contester sa nomination proposée.

La réévaluation des connaissances des candidats est limitée à une question à laquelle ils ont répondu par écrit. Un groupe de candidats ont rédigé leur réponse en présence d'un surveillant. Les autres, dont les trois appelants, ont écrit leurs réponses en l'absence d'un surveillant, soit avant, soit après le groupe principal, parce que le jour fixé pour l'examen tombait pendant leurs vacances. Ils prétendirent que les candidats non surveillés pouvaient avoir discuté des questions de l'examen entre eux avant d'avoir rédigé leurs réponses.

Les réponses des appelants aux questions d'entrevue orales qui portaient sur leurs capacités ont été évaluées en fonction de réponses attendues. Toutefois, lorsque les réponses des candidats pouvaient être appliquées à plusieurs éléments de la réponse attendue, le jury de sélection a décidé qu'il ne pouvait attribuer des notes pour plus d'un élément de la réponse attendue. Les appelants alléguèrent que cette méthode d'évaluation était injuste.

Jugé: Les deux appelants qui s'étaient auparavant classés supérieurs au candidat reçu dont l'expérience est maintenant

have the opportunity to bring that challenge at the first appeal because, at that time, they were selected candidates in advance of that candidate. Consequently, they had no purpose in challenging his qualifications and they can, therefore, now make such a challenge. The other appellant already had the opportunity to challenge the appropriateness of the candidate's supervisory experience at the first appeal inquiry but did not do so. Therefore, she cannot now challenge his appointment. The statement in the selected candidate's application that he "filled in for his supervisor" is vague and does not indicate which duties he carried out or how long he acted for his supervisor. On the basis of the statement in the application, it was unreasonable for the Screening Board to have concluded, without further investigation, that the selected candidate had the required experience. Although some candidates wrote the examination under unsupervised conditions, there is no evidence of any impropriety having been committed.

contestée n'ont pas eu la possibilité de contester cette expérience au cours du premier appel puisqu'à cette époque, ils étaient des candidats reçus qui devançaient ce candidat. Ils n'avaient alors aucune raison de contester la valeur de l'expérience du candidat reçu en matière de gestion du personnel et ils peuvent maintenant le faire. L'autre appelante a déjà eu l'occasion de contester la suffisance de l'expérience que possède ce candidat dans la gestion du personnel. Ainsi, elle ne peut pas maintenant contester sa nomination. La déclaration contenue dans la demande du candidat reçu voulant qu'il ait "remplacé son supérieur hiérarchique" est vague et n'indique nullement les fonctions qu'il avait alors exercées ni combien de temps il les avait exercées. Il était déraisonnable pour le jury de sélection préliminaire de conclure, en se fondant uniquement sur la déclaration faite par le candidat reçu dans sa demande et sans pousser davantage son enquête, qu'il possédait l'expérience requise. Bien que certains candidats aient passé l'examen sans surveillance, il n'existe aucun motif qui permette qu'on puisse douter que quelque irrégularité que ce soit ait été commise.

As for the interviews, if a single statement from a candidate, by its words, inescapably covers more than one element of an expected answer, the candidate should receive credit for each element of the expected answer identified. However, a review of the appellants' answers and the marks awarded shows that an adjustment in marks would not change their status in the competition.

Quant aux entrevues, si, par sa formulation, un unique commentaire d'un candidat correspondait assurément à plusieurs éléments d'une réponse attendue, le candidat aurait dû recevoir des notes pour chaque élément repéré dans la réponse attendue. Cependant, à l'examen des réponses des appelants et des notes attribuées, l'on constate qu'un ajustement des notes ne modifierait pas le classement des candidats dans le concours.

Two appeals allowed. One appeal dismissed.

Deux appels accueillis. Un appel rejeté.

Cases cited: Duplessis et al. v. Public Service Commission, Appeal Board, [1978] 2 FC 355; Ord v. Ord, (1923) 2 KB 432; Pente, 1980 ABD [2-1] 1.4-1; Tremblay, 80-21-CEI-25/26/27 (Baillie)

Affaires citées: Duplessis et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 355; Ord v. Ord, (1923) 2 KB 432; Pente, [1980] DCA [2-1] 1.4-1; Tremblay, 80-21-CEI-25/26/27 (Baillie)

Audet, 1986 ABD [7-2] 1.5-1 (Binette)

Appellant's failure to attend appeal hearing - withdrawn appeal - pre-hearing exchange of relevant evidence between parties

The appellant was an unsuccessful candidate in a closed competition. He did not attend the appeal hearing and did not provide any explanation for his absence. His representative attempted unsuccessfully to reach him by telephone. The hearing then resumed with the department explaining how the selection process had been conducted. After thirty minutes, the appellant's representative withdrew the appeal.

Held: The appeal hearing was useless and caused significant expenditures of time and money. To avoid such wastefulness, the parties should have exchanged the relevant documents and information prior to the appeal hearing.

Appeal dismissed.

Audet, 1986 DCA [7-2] 1.5-1 (Binette)

Absence de l'appelant à l'audition d'appel - appel retiré - échange par les parties, préalablement à l'audition, des preuves pertinentes à l'appel

Le processus de sélection dont le résultat faisait l'objet de l'appel était un concours restreint. L'appelant était candidat non reçu lors de ce concours. Il ne s'est pas présenté à l'audience et n'a pas expliqué son absence. Son représentant a vainement tenté de le rejoindre par téléphone. L'audience s'est poursuivie avec la présentation par le ministère du déroulement du concours pendant une demi-heure au bout de laquelle le représentant de l'appelant retira l'appel.

Jugé: L'audition d'appel fut inutile mais a entraîné des dépenses importantes en temps et en argent. Pour éviter de tels gaspillages, les parties auraient dû s'échanger avant l'audition d'appel les documents et renseignements pertinents à l'appel.

Appel rejeté.

Conduct of Selection Process

Procédure de sélection

Dyker et al., 1979 ABD [1-1] 2.1-7 (Chilton)*

Late application - failure to assess essential qualification

The appellants alleged that the selected candidate's application was received after the closing date and that the Selection Board had failed to assess one of the abilities subfactors.

Held: There is no evidence that any employee have been prejudicially affected by the fact that one subfactor has not been assessed. Had it been assessed, it was unlikely that it would have affected the outcome of the competition. The Selection Board has not erred in accepting the late application. A Selection Board must consider all applications received before the closing date but is not compelled to reject those received afterwards.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 16

Dyker et al., 1979 DCA [1-1] 2.1-7 (Chilton)*

Demande d'inscription en retard - non-évaluation d'une qualité essentielle

Les appelants alléguèrent que la demande d'inscription du candidat reçu avait été reçue après la date de fermeture et que le jury de sélection n'avait pas évalué un des sous-facteurs des capacités.

Jugé: Il n'y a aucune preuve que quelque employé que ce soit ait vu ses chances amoindries par le fait qu'un sous-facteur n'a pas été évalué. S'il l'avait été, il est peu probable que l'évaluation aurait eu un effet sur le résultat du concours. Le jury de sélection n'a pas commis d'erreur en acceptant la demande d'inscription soumise en retard. Un jury de sélection doit tenir compte de toutes les demandes d'inscription reçues avant la date de fermeture, mais il n'est pas tenu de rejeter celles qui sont reçues en retard.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 16

---

* Ed. Note:

This decision was set aside by the Federal Court of Appeal. See Dyker and Paskaruk v. Public Service Commission Appeal Board, court file A-276-78, unreported

* N.D.L.R.:

Cette décision a été infirmée par la Cour d'appel fédérale. Voir Dyker et Paskaruk c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, numéro du greffe A-276-78, inédit

Swiergojz and al., 1979 ABD [1-1] 2.1-8
(Butchart)

Competition notice - appeal right

The appellants had not submitted applications because the posted salary in their view was insufficient remuneration for the supervisory responsibility involved in the position. They later learned that the salary was $1,000 per annum higher than the posted salary and contended that they would have applied had the correct salary been advertised. The department argued that the appellants did not enjoy the right of appeal since they were not candidates in the competition.

Held: Salary information was of fundamental importance to the notice and the incorrect information might well have deterred the appellants from applying in the competition. The notice given does not meet the requirements of the Public Service Employment Act. The appellants enjoyed the right of appeal and, since their qualifications were not assessed, doubt has been cast on the merit of the proposed appointment.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 21 and subsections 14(1) and (2)

Swiergojz et al., 1979 DCA [1-1] 2.1-8
(Butchart)

Avis de concours - droit d'appel

Les appelants n'avaient pas présenté de demande d'inscription parce que, selon eux, le salaire affiché constituait une rémunération insuffisante pour la responsabilité de surveillance que comportait le poste. Ayant appris plus tard que le salaire annuel était de 1 000 $ plus élevé que ce qui avait été affiché, ils prétendirent qu'ils se seraient inscrits si le salaire exact avait été affiché. Le ministère avança que les appelants ne disposaient pas du droit d'appel puisqu'ils n'étaient pas candidats au concours.

Jugé: Les renseignements sur le salaire étaient d'une importance fondamentale dans l'avis et des erreurs à ce chapitre peuvent très bien avoir dissuadé les appelants de s'inscrire au concours. L'avis donné n'est pas conforme aux exigences de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Les appelants pouvaient exercer leur droit d'appel et, comme leurs qualités n'ont pas été évaluées, il existe un doute quant au mérite de la nomination proposée.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21 et paragraphes 14(1) et (2)

Will, 1980 ABD [2-11 2.1-9 (Chilton)

Late application - no notice of competition posted in appellant's place of work

The appellant sought to submit an application in a competition some ten days after the closing date. She informed the staffing officer that the competition poster had not been received or posted in her office. The staffing officer refused to accept the application. Moreover, later information acquired by the department suggested that the competition had indeed been received in the appellant's office.

Held: Giving notice of a competition is fundamental to the merit principle, and acknowledging all of the difficulties faced by the department, they did not outweigh the obligation set out in the Public Service Employment Act to give notice. The present case was distinguishable from the Dyker case. In that case, no question of inadequate notice was raised. From the evidence, it appears that the commpetition notice was never properly posted. The appellant was a willing and serious contender who had not been assessed, and thus it cannot be determined that the appointments are in accordance with merit.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsections 14(1) and 16(1)

Case cited: Dyker v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, court file A-276-78, unreported

Will, 1980 DCA [2-1] 2.1-9 (Chilton)

Demande d'inscription en retard - aucun avis de concours affiché dans le lieu de travail de l'appelante

L'appelante a tenté de s'inscrire à un concours quelque dix jours après la date limite. Elle informa l'agent de dotation que l'avis de concours n'avait pas été affiché ou reçu à son lieu de travail. L'agent de dotation a refusé l'inscription. De plus, des renseignements obtenus subséquemment par le ministère laissaient entendre que, en réalité, l'avis de concours avait été reçu au bureau de l'appelante.

Jugé: Donner l'avis d'un concours est fondamental pour le principe du mérite, et, bien que reconnues, les difficultés qu'éprouvent les ministères ne priment pas sur l'obligation de donner cet avis, comme l'exige la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Le cas présent diffère de l'affaire Dyker du fait que, dans cette affaire, il n'a pas été fait mention d'affichage non approprié. Selon les témoignages, il semble que l'avis de concours n'ait jamais été bien affiché. L'appelante était une concurrente sérieuse et de bonne volonté qui n'a pas été évaluée; il est donc impossible de déterminer si les nominations sont conformes au principe du mérite.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphes 14(1) et 16(1)

Affaire citée: Dyker c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-276-78, inédit

Quinn, 1980 ABD [2-1] 2.1-10 (Rosenbaum)

Right of appeal - remedial action following allowed appeal

Upon an appeal being allowed against the present selected candidate proposed for appointment, the department sought the approval of the Public Service Commission to reassess candidates using a new Selection Board. The Public Service Commission approved staffing the position on the condition that "an entirely new selection process" be conducted. The department established a new Selection Board to assess candidates who had applied in the competition prior to the allowed appeal. The appellant had not applied in the competition. An officer of the Public Service Commission stated that the Commission had intended that the department recommence the competition giving new notice.

Held: It is not necesary that a new competition be held following an allowed appeal. In the original competition, the notice given was sufficient to meet the requirements of the Public Service Employment Act. Therefore, the procedure adopted by the department following the allowed appeal is not inappropriate. The department has complied with the terms of its delegation instrument, in that it sought and received the Public Service Commission's approval of the new Selection Board. The department's interpretation of the Public Service Commission's letter is not unreasonable. The merit principle does not require that the qualifications of all possible candidates be considered but rather only those who have identified themselves as candidates. Consequently, a new notice was not required. The appellant had been eligible to compete but having not made an application, he cannot now claim that his qualifications had to be assessed. The appellant is not an unsuccessful candidate for the purposes of exercising a right of appeal.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiciton to hear this appeal on the merits.

Public Service Employment Act, subsection 14(1) and paragraph 21(a)

Case cited: Mullin, 77-21-DND-66 (Lee)

Quinn, 1980 DCA [2-1] 2.1-10 (Rosenbaum)

Droit d'appel - mesures correctrices à la suite d'un appel

Après qu'un appel ait été accueilli contre le présent candidat reçu et proposé pour le poste, le ministère demanda à la Commission de la Fonction publique d'approuver la réévaluation des candidats par un nouveau jury de sélection. La Commission de la Fonction publique accepta de pourvoir au poste à la condition que l'on adopte "un processus de sélection entièrement nouveau". Le ministère forma un nouveau jury de sélection pour évaluer les personnes qui s'étaient inscrites au concours avant que l'appel ne soit accueilli. L'appelant ne s'était pas inscrit au concours. Un agent de la Commission de la Fonction publique déclara que l'intention de la Commission était que le ministère recommence le concours en donnant un nouvel avis.

Jugé: Il n'est pas nécessaire que l'on tienne un nouveau concours après qu'un appel ait été accueilli. Le concours original donnait un avis qui satisfaisait amplement aux exigences de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Par conséquent, la procédure adoptée par le ministère une fois l'appel accueilli n'est pas inappropriée. Le ministère s'est plié aux modalités de son instrument de délégation du fait qu'il a demandé à la Commission de la Fonction publique et obtenu d'elle l'approbation de la création d'un nouveau jury de sélection. L'interprétation qu'a faite le ministère de la lettre de la Commission de la Fonction publique n'était pas déraisonnable. Le principe du mérite n'impose pas que l'on évalue les titres et qualités de tous les candidats possibles, mais plutôt ceux de toutes les personnes qui se sont portées candidates. Par conséquent, un nouvel avis de concours n'était pas requis. L'appelant avait été admissible au concours, mais, ne s'étant pas inscrit, il ne peut pas demander maintenant que l'on évalue ses qualités. L'appelant n'est pas un candidat non reçu aux fins de l'exercice d'un droit d'appel.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre cet appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 14(1) et alinéa 21a)

Affaire citée: Mullin, 77-21-DND-66 (Lee)

Marinaki, 1982 ABD [3-4] 2.1-11 (Hershorn)

Basic requirements - information contained in competition notice

The appellant was screened out of the competition for failing to indicate specifically on her application form that she had experience in "reconciliation" with respect to the basic requirement set out on the poster notice as "experience in the provision of financial support services." The appellant, who in fact felt she had the experience sought, claimed that it was not at all obvious from the wording on the poster that this particular phrase should have been employed. Moreover, the department acted unfairly by allowing another candidate in the competition, who was originally screened out, to submit further information showing he had the experience sought by the department. The appellant was provided with no such opportunity or even the chance to become aware of the precise key words in which the Screening Board was interested.

Held: The Screening Board had not acted in a defensible manner by simply looking for particular phrases in the résumés submitted by candidates. Candidates had no way of knowing what phraseology would have found favour. Therefore, they were not provided with adequate notice of the qualifications sought.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 14 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 5 and 7

Cases cited: Bambrough v. Public Service Commission, [1979] 2 FC 109; Ferrari, 81-21-NHW-22 (Hershorn); Schaan, 79-21-AGR-23 (Chilton)

Marinaki, 1982 DCA [3-4] 2.1-11 (Hershorn)

Exigences fondamentales - renseignements donnés dans l'avis de concours

L'appelante a été éliminée à la sélection préliminaire pour n'avoir pas précisé sur sa formule de demande d'inscription qu'elle possédait l'expérience du "rapprochement des comptes" qui aurait correspondu à l'"expérience de la prestation des services de soutien" comprise dans les exigences fondamentales mentionnées sur l'avis de concours. L'appelante, qui effectivement croyait avoir l'expérience requise, soutint que rien dans l'avis de concours ne laissait entendre qu'elle aurait dû utiliser cette expression particulière. De plus, le ministère n'a pas agi selon les règles en permettant à un autre candidat au concours, qui au départ avait été éliminé, de présenter d'autres renseignements indiquant qu'il possédait l'expérience exigée. L'appelante n'a pas eu cette possibilité ni même celle d'être mis au courant de l'expression précise dont le jury de sélection préliminaire s'attendait à ce qu'il indique.

Jugé: Le jury de sélection préliminaire n'a pas agi de façon justifiable en cherchant simplement des expressions particulières dans les curriculum vitae présentés par les candidats. Ceux-ci n'avaient aucun moyen de savoir quelles seraient les expressions retenues. Ils n'ont pas été informés adéquatement des qualités exigées.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 14 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5 et 7

Affaires citées: Bambrough c. la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; Ferrari, 81-21-NHW-22 (Hershorn); Schaan, 79-21-AGR-23 (Chilton)

Ray, 1982 ABD [3-4] 2.1-12 (Barry)

Competition - notice of competition

The appellant had submitted an application in the competition after the date for such submission because he had not been aware, until that point in time, of the competition poster. The appellant was employed on one of the department's ships and, it was agreed by both parties that a copy of the relevant notice had never reached this ship.

Held: The department had to give notice of the competition to serious candidates such as the appellant. It failed to do so. Consequently, it was required to examine the appellant's qualifications despite the fact that his application was submitted after the closing date of the competition.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 14 and 21
Public Service Employment Regulations, section 5

Ray, 1982 DCA [3-4] 2.1-12 (Barry)

Concours - avis de concours

L'appelant a posé sa candidature au concours après la date limite parce que, jusqu'au moment de présenter sa demande, il ignorait qu'il y avait eu un avis de concours. L'appelant travaillait à bord d'un des navires du ministère et les deux parties reconnaissent qu'un exemplaire de l'avis en question n'avait pas été envoyé à ce navire.

Jugé: Le ministère se devait d'aviser les candidats intéressés comme l'appelant du concours. Il ne l'a pas fait. Par conséquent, il devait examiner les qualités de l'appelant malgré que sa demande fut présentée après la date limite du concours.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 14 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Girbav, 1983 ABD [4-2] 2.1-13 (Girard)

Availability of statement of qualifications - evaluation of merit - written examination question contained incorrect information

The appellant, who had been eliminated from the competition for failing to meet the abilities factor, alleged that one of the questions on a written examination designed to assess that factor was unfair since it could not be answered correctly from the information given. The appellant also argued that his opportunity for success in the competition had been adversely affected since he was denied access to either the competition poster or the statement of qualifications. The department replied that the error in the examination question did not have a negative impact on any candidate's standing in the competition. The staffing officer responsible for the competition had not realized that the competition poster was unavailable in the appellant's office. Candidates should have contacted the personnel administrator in order to obtain the statement of qualifications rather than rely on local staff to act as their agent.

Held: If the error in the written examination question had not been made, it was possible that the appellant would have been found to meet the abilities factor. The Public Service Employment Regulations stipulates that a statement of qualifications must be made available to candidates and others upon request. Since the competition poster was not posted in the appellant's office, he had no way of knowing who to contact to obtain a statement of qualifications. The information contained on that document could be useful to candidates in order to prepare for the competition. Consequently, there is some doubt as to whether the appellant has been properly found not qualified by the Selection Board.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsection 14(1), section 21
Public Service Employment Regulations, subsection 4(1), subparagraph 5(b)(i)

Girbav, 1983 DCA [4-2] 2.1-13 (Girard)

Disponibilité de l'énoncé de qualités - évaluation du mérite - questions d'examens écrites erronées

L'appelant, qui avait été éliminé du concours puisqu'il ne répondait pas aux capacités exigées, allégua que l'une des questions à un examen écrit dont on s'était servi pour évaluer cette qualité était injuste puisqu'il était impossible d'y répondre correctement à partir des renseignements fournis. Il soutint aussi que ses chances de réussite au concours avaient été compromises parce qu'il n'avait pu prendre connaissance de l'avis de concours (il avait entendu parler du concours par un autre employé) ou de l'énoncé de qualités. Le ministère répondit que l'erreur en question n'avait eu aucune influence sur le classement des candidats. L'agent de dotation responsable du concours ne s'était pas aperçu que l'avis de concours n'avait pas été affiché dans le bureau de l'appelant. Les candidats auraient dû s'adresser à l'administrateur du personnel pour obtenir l'énoncé de qualités plutôt que de s'en remettre au personnel local.

Jugé: N'eut été de l'erreur dans la question de l'examen écrit, l'appelant aurait peut-être satisfait aux capacités exigées. Le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique stipule qu'un énoncé de qualités doit être fourni sur demande aux candidats. Comme l'avis de concours n'avait pas été affiché dans le lieu de travail de l'appelant, ce dernier n'avait aucun moyen de savoir à qui s'adresser pour obtenir l'énoncé de qualités. Les renseignements indiqués sur ce document pourraient être utiles aux candidats afin de leur permettre de se préparer au concours. Un doute subsiste quant à savoir si la conclusion du jury de sélection que l'appelant n'est pas suffisamment qualifié pour le poste est valable.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 14(1) et article 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 4(1) et sous-alinéa 5 b)(i)

MacIntosh, 1983 ABD [4-2] 2.1-14 (Brazier)

Statement of qualifications - appellant requested but did not receive competition documents - responsibility of candidates

The appellant, who did not obtain a pass-mark on the knowledge factor, had requested in writing a statement of qualifications, position description and current organization chart for the position under competition. Although his request was received by the department, the material was not forwarded to him. Other candidates who had asked for this type of information did receive it. The appellant alleged that the department had failed to comply with the Public Service Employment Regulations by not providing him with the documents he requested and contended that, had he received these documents, his status in the competition might have been different.

Held: The department failed to meet its legislatively imposed obligation of providing the appellant with a statement of qualifications. The Appeal Board cannot find that there is no possibility that, had this obligation been met, the appellant would have been found qualified. However, the appellant had both time and opportunity to bring the department's error to the attention of the appropriate officers. He failed to do so. Under the circumstances, the department cannot be faulted for the appellant's lack of success in the competition.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Regulations, subsection 4(1)

Cases cited: Griffon v. Attorney General of Canada, [1973] FC 670; Coleman, 81-21-MOT-98 (Barry); Sweeney, 81-21-MOT-98 (Barry)

MacIntosh, 1983 DCA [4-2] 2.1-14 (Brazier)

Énoncé de qualités - l'appelant a demandé mais n'a pas reçu des documents du concours - responsabilité des candidats

L'appelant, qui n'avait pas atteint la note minimale requise pour les connaissances exigées dans le cadre du concours en cause, avait demandé par écrit un énoncé de qualités, la description du poste à combler et un organigramme à jour. Le ministère a bien reçu sa demande mais les documents ne lui ont pas été envoyés. Les autres candidats qui avaient fait la même demande ont reçu les documents en question. L'appelant allégua que le ministère avait contrevenu au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique en ne lui fournissant pas la documentation demandée et il soutint que s'il avait reçu cette documentation, il se serait sans doute mieux classé au concours.

Jugé: Le ministère a négligé de se conformer à l'obligation légale qu'il avait de fournir à l'appelant un énoncé de qualités. Le comité d'appel ne peut conclure qu'il n'existe aucune possibilité que l'appelant se serait qualifié pour le concours même si le ministère lui avait envoyé les documents demandés. Quoi qu'il en soit, l'appelant a eu le temps et l'occasion de signaler l'erreur du ministère aux fonctionnaires appropriés, mais il ne l'a pas fait. Dans les circonstances, l'on ne peut blâmer le ministère pour l'échec de l'appelant au concours.

Appel rejeté.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 4(1)

Affaires citées: Griffon c. le Procureur général du Canada, [1973] CF 670; Coleman, 81-21-MOT-98; Sweeney, 81-21-MOT-98 (Barry)

Pothier, 1983 ABD [4-2] 2.1-15 (Vaison)

Jurisdiction of Appeal Board - appellant failed to apply in the competition - department did not give appellant personal notification of competition

The appellant had not submitted an application in the competition. He had been performing the duties of the position on an acting basis for some time and had expressed his interest in the position to departmental officers several years earlier. The appellant's representative argued that the department should have realized that he was not conversant with paper work and procedures and should have notified him personally that a competition was underway, rather than relying on his seeing the competition poster.

Held: Since the appellant has not applied in the competition, he is not an unsuccessful candidate who enjoys the right of appeal. The department cannot be said to bear the responsibility for individual notification of potential candidates. Such a responsibility would be indefensible given the large volume of staffing involved and the well-established staffing procedures in place.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, subsection 14(1) and section 21

Pothier, 1983 DCA [4-2] 2.1-15 (Vaison)

Compétence du comité d'appel - l'appelant ne s'est pas présenté au concours - le ministère n'a pas informé l'appelant personnellement de la tenue du concours

L'appelant ne s'était pas inscrit au concours. Il assumait les fonctions du poste par intérim depuis un certain temps et il avait plusieurs années plus tôt fait part de son intérêt pour le poste aux fonctionnaires du ministère. Le représentant de l'appelant soutint que le ministère aurait dû se rendre compte que celui-ci n'était pas familier avec la paperasse et la procédure et l'informer personnellement que le concours était en cours plutôt que de s'en remettre à l'avis de concours.

Jugé: Comme l'appelant ne s'est pas inscrit au concours, il ne pouvait être considéré comme étant un candidat non reçu qui jouissait du droit d'appel. On ne pouvait imputer au ministère la responsabilité d'informer en personne les candidats potentiels. Cette responsabilité serait injustifiable compte tenu de l'ampleur des activités de dotation et des procédures de dotation bien établies qui existent.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 14(1) et article 21

Fréchette, 1984 ABD [5-3] 2.1-15i
(St-Hilaire)

Right of appeal - adequacy of notice of competition

The appellant's name had been placed on an eligible list for a position. This list expired while the appellant was absent from work due to illness, and a notice of competition for an identical position was posted from 12 to 19 September 1983. The appellant only returned to work on 22 September 1983. She alleged that she had been unable to apply in the competition due to her illness.

Held: The notice of the competition which had been posted was in accordance with the provisions of the Public Service Employment Act and gave all eligible persons a reasonable opportunity of making an application. The department was not obliged to personally notify the appellant that the competition was underway. She bore the full responsibility of keeping abreast of any competitions that might interest her.

The Appeal Board finds that it does not hold jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, subsection 14(1) and section 21

Fréchette, 1984 DCA [5-3] 2.1-15i
(St-Hilaire)

Droit d'appel - caractère adéquat de l'avis de concours

Le nom de l'appelante avait été porté sur une liste d'admissibilité pour un poste. Cette liste a expiré alors que l'appelante était absente du travail pour cause de maladie et un avis de concours pour un poste identique fut affiché du 12 au 19 septembre 1983. L'appelante n'est retournée au travail que le 22 septembre 1983. Elle allégua qu'elle n'avait pu s'inscrire au concours à cause de sa maladie.

Jugé: L'avis de concours qui a été donné est conforme aux dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et donnait au sujet du concours en cause un avis qui fournissait à toutes les personnes admissibles une occasion raisonnable de faire une demande. Rien n'obligeait le ministère à donner un avis personnel à l'appelante de la tenue du concours. Il lui incombait de se tenir informée d'éventuels concours qui l'intéressait.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel sur le fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21 et paragraphe 14(1)

Fougère, 1984 ABD [5-3] 2.1-16 (Chilton)

Whether appellant's application was late

The closing date for receipt of applications was specified on the competition poster as 9 January 1984, while the appellant's application was not received until 10 January 1984, as evidenced by the date and time which was stamped on her application when it arrived in the central registry of the regional office of the department in Winnipeg. According to the department, the envelope in which the application was contained bore no Canada Post Corporation cancellation stamp and appeared to have been sent from Thompson, Manitoba through the intradepartmental mail system between the Thompson office and the regional office. Since the only hard evidence available showed the application was received after the deadline, the appellant was eliminated from the competition. According to the evidence submitted on behalf of the appellant, the appellant had given the envelope to the central registry on Friday, 6 January 1984. Mail received on that day, as on any other day, was placed in a Canada Post Corporation mail receptacle outside the departmental offices, where it was picked up by the Canada Post Corporation the same day.

Held: On a balance of probabilities, the appellant used the intradepartmental mail system to transport her application, which was picked up by the Canada Post Corporation. On the basis of further evidence that intradepartmental mail normally arrived in Winnipeg approximately three days after it left the Thompson office, and that it was impossible for mail to leave the Thompson office one day and arrive at the regional office the next, the appellant's application must have been placed in the intradepartmental mail sometime prior to the closing date for receipt of applications. Also, the envelope containing the appellant's application must have been deposited in the Canada Post Corporation mail receptacle before 16:00 hours, on that day. That evidence could not be ignored simply because it was not accompanied by a postmark referred to in the Public Service Employment Regulations. Therefore, the application is timely. The appellant's qualifications for the position to be staffed should have been considered in the competition.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsection 16(1)

Fougère, 1984 DCA [5-3] 2.1-16 (Chilton)

Question de savoir si l'appelante a présenté sa candidature en retard

La date limite de la réception des demandes, qui figurait sur l'avis de concours, était le 9 janvier 1984, alors que la demande de l'appelante n'a été reçue que le 10 janvier 1984, tel que l'indiquaient la date et l'heure estampillées sur la demande au moment de son arrivée au dépôt central du bureau régional à Winnipeg. Selon le ministère, l'enveloppe renfermant la demande de l'appelante, qui ne portait pas de cachet d'oblitération de la Société canadienne des Postes, semblait avoir été expédiée depuis Thompson (Manitoba) par service de courrier intraministériel qui existait entre le bureau de Thompson et celui du bureau régional. La seule preuve tangible qui était disponible indiquait que la demande avait été reçue après la date limite, ce qui avait conduit à l'élimination de l'appelante du concours. Selon la preuve présentée au nom de celle-ci, l'appelante avait remis l'enveloppe au dépôt central le vendredi, 6 janvier 1984, et le courrier reçu au cours de cette journée, comme pour toute autre journée, avait été déposé dans une boîte aux lettres de la Société canadienne des Postes qui l'avait ramassée ce même jour.

Jugé: Les éléments de preuve permettent facilement de conclure que l'appelante a utilisé le service de courrier intraministériel pour envoyer sa demande, qui a été ramassée par la Société canadienne des Postes. Se fondant sur la preuve additionnelle à l'effet que le courrier intraministériel arrivait normalement à Winnipeg environ 3 jours après son départ du bureau de Thompson, et qu'il était impossible que le courrier parte du bureau de Thompson à un jour précis et arrive dès le lendemain au bureau régional, la demande de l'appelante a nécessairement dû être placée dans l'enveloppe intraministérielle avant la date limite pour la réception des demandes. Aussi, l'enveloppe dans laquelle se trouvait la demande de l'appelante a dû être déposée dans la boîte aux lettres de la Société canadienne des Postes avant 16 h ce jour-là. Cette preuve ne peut pas être laissée pour compte simplement parce qu'elle n'est pas corroborée par un cachet d'oblitération mentionné au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. La demande a donc été reçue à temps. Les qualités de l'appelante pour le poste à combler par ce concours auraient dû être examinées.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 16(1)

Public Service Employment Regulations, section 12

Cases cited: Dyker and Paskaruk v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, file A-276-78, unreported; Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board et al., [1982] 1 FC 435; Bauer v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] FC 626

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 12

Affaires citées: Dyker et Paskaruk c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-276-78, inédit; Lalancette c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique et al., [1982] 1 CF 435; Bauer c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 626

Connors, 1984 ABD [5-3] 2.1-17 (Barry)

Right of appeal - whether a competition or a selection process without competition has been conducted - transfer

The occupant of a position classified at the PM-2 group and level in St. John's, Newfoundland, was granted leave without pay for one year. The manager of the position decided to fill the temporary vacancy by "seconding" into the position someone who already held a position at the same group and level. For that purpose, in June 1983, he sent to all persons occupying positions at the PM-2 group and level at St. John's, Newfoundland, an invitation to send in a notice of interest in the position. The appellant, who was such an employee, sent in his notice. In July 1983, the leave of the occupant of the position was extended beyond the period of one year. The manager therefore decided to make an appointment to the position on an indeterminate basis, and decided to fill the position from the St. John's Canada Employment Centre's "PM-2, transfer inventory." The appellant's name was not contained in that inventory as he had never made an application for a lateral transfer. A Selection Board looked at the qualifications of five persons in that inventory and selected one of them. No notice of right to appeal was issued. The department argued that the Appeal Board had no jurisdiction to hear the appeal as the appointment had been made by lateral transfer without competition. Before the appellant could exercise this right, it was necessary for the Public Service Commission to express its opinion as to whether his opportunity for advancement had been prejudicially affected by the appointment of the selected candidate.

Held: The department has been involved in a competitive process throughout. The department acted in contravention of the Public Service Employment Act in not issuing a notice of right to appeal. The Act does not distinguish between the procedure for making appointments for a specified period or on an indeterminate basis and, by issuing a notice of interest in a secondment, the manager of the position actually issued a notice of competition. The department has thus acted improperly and unlawfully in simply abandoning the competitive process it initiated, and then choosing another basis of identifying candidates with no notice to the appellant and without considering him.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 10, subsection 16(1) and paragraph 21(b)

Connors, 1984 DCA [5-3] 2.1-17 (Barry)

Droit d'appel - question de savoir si la sélection a été faite par voie de concours ou sans concours - mutation

L'occupant d'un poste classifié aux groupe et niveau PM-2 à St-Jean (Terre-Neuve) a obtenu un congé sans solde pour un an. Le gestionnaire du poste a décidé de combler cette vacance temporaire en "détachant" au poste un employé occupant déjà un poste aux mêmes groupe et niveau. A cette fin, il invita en juin 1983, toutes les personnes occupant des postes aux groupe et niveau PM-2 à St-Jean (Terre-Neuve), à l'aviser s'ils étaient intéressés à être nommé au poste. L'appelant expédia son avis. En juillet 1983, le congé de l'occupant du poste fut prolongé au-delà de l'année prévue. Le gestionnaire décida alors de faire une nomination à ce poste pour une période indéterminée et décida de le combler à même le "répertoire des demandes de mutation de PM-2" des centres d'emploi du Canada à St-Jean. Le nom de l'appelant ne figurait pas dans ce répertoire puisqu'il n'avait jamais présenté une demande de mutation latérale. Un jury de sélection examina les qualités des cinq personnes dont les noms apparaissaient dans ce répertoire et en choisit une. Aucun droit d'appel ne fut diffusé. Le ministère allégua que le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appel puisque la nomination avait été faite par voie de mutation latérale sans concours. Pour que l'appelant puisse exercer son droit d'appel, il fallait d'abord que la Commission de la Fonction publique exprime un avis quant à savoir si ses chances d'avancement avaient été amoindries par la nomination de la personne choisie.

Jugé: Le ministère avait bel et bien lancé un concours. Le ministère a contrevenu à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique en ne diffusant pas un avis de droit d'appel. La Loi ne fait pas de distinction entre les nominations pour une période déterminée et les nominations pour une période indéterminée et, en réalité, le gestionnaire a diffusé un avis de concours lorsqu'il a demandé à certains employés s'ils étaient intéressés au poste. Conséquemment, le ministère a agi de façon irrégulière et illégale en abandonnant sans plus de formalités la méthode de sélection qu'il avait mise en branle et en choisissant une autre formule pour trouver des candidats, sans en informer l'appelant et sans l'évaluer.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 10, paragraphes 16(1) et alinéa 21b)

Public Service Employment Regulations, subparagraph 5(c)(i)

Cases cited: Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; Greaves et al., 1982 ABD [3-4] 1.1-40 (Green); MacDonald et al., 80-21-POD-2X (Rosenbaum)

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, sous-alinéa 5c)(i)

Affaires citées: Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806; Greaves et al., 1982 DCA [3-4] 1.1-40 (Green); MacDonald et al., 80-21-POD-2X (Rosenbaum)

Ellison, 1985 ABD [6-1] 2.1-18 (Girard)

Late application

The appellant's application was not examined by the Screening Board because the department considered the application to have been submitted beyond the date prescribed for the submission of applications. The application was received in Edmonton on 9 May 1984 and the closing date was 8 May 1984.

According to the evidence, the appellant completed his application while at work on Sunday 6 May 1984, and placed it in his basket for outgoing material at the flight service office in Yellowknife to be picked up and mailed, in the usual course of events, on Monday 7 May 1984. The envelope containing his application was no longer in his basket when he returned to work his shift on that latter day. Also, according to the testimony of the employee whose functions included collecting outgoing mail five or six times each day, she would have picked up any mail from the appellant's office on 7 May 1984, although she could not remember what specific pieces of mailable matter she collected on that day. Mail for the Edmonton office would be sorted, placed in one large envelope, the appropriate postage would be added by means of a postage meter, and the mail would then be transmitted to the Canada Post Corporation which was responsible for ensuring delivery. The large envelope upon which the postmark would have appeared had not been retained by the department.

Held: Since the system of intradepartmental mail between Yellowknife and Edmonton involves the use of the services of Canada Post Corporation, the telling point is that the application was received at the correct address the day following the closing date. It can only be concluded on a preponderance of probabilities that the appellant's application was mailed from Yellowknife on or before the closing date. Although the postmark was lost, entirely credible extrinsic evidence can only lead to that conclusion. Consequently, the appellant's application should have been examined by the Screening Board.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsection 16(1)
Public Service Employment Regulations, section 12

Cases cited: Dyker and Paskaruk v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, file A-276-78, unreported;

Ellison, 1985 DCA [6-1] 2.1-18 (Girard)

Candidature présentée en retard

La demande de l'appelant n'a pas été examinée par le jury de sélection préliminaire puisqu'elle avait été reçue après la date limite prescrite pour la présentation des demandes. La demande a été reçue à Edmonton le 9 mai 1984, soit après la date limite qui était le 8 mai 1984.

Selon la preuve, l'appelant a rempli sa demande d'inscription alors qu'il était au travail le dimanche 6 mai, et l'a placée dans son panier de sortie au bureau des services des vols de Yellowknife afin qu'elle soit cueillie et postée selon la méthode habituelle le lundi 7 mai 1984. L'enveloppe contenant sa demande n'était plus dans ce panier lorsqu'il est retourné travailler le lendemain. Aussi, selon le témoignage de l'employée dont les fonctions comprenaient celle de cueillir le courrier à expédier 5 ou 6 fois par jour, elle a dû cueillir, le 7 mai 1984, le courrier au bureau de l'appelant, mais elle ne pouvait pas se souvenir précisément des objets de correspondance cueillis cette journée-là. Normalement, le courrier à destination du bureau d'Edmonton aurait dû être trié, placé dans une grande enveloppe suffisamment affranchie au moyen d'une machine à affranchir, et remis à la Société canadienne des Postes qui devait assurer la livraison. La grande enveloppe contenant l'enveloppe avec la demande de l'appelant et portant le cachet d'oblitération n'a pas été conservée par le ministère.

Jugé: Puisque le système de courrier interministériel entre Yellowknife et Edmonton prévoit le recours à la Société canadienne des Postes, il est révélateur que la demande ait été reçue à la bonne adresse le lendemain de la date limite. Il faut conclure, selon toute probabilité, que la demande de l'appelant a dû être postée de Yellowknife au plus tard à la date limite. Quoique le cachet d'oblitération a été perdu, des preuves extrinsèques tout à fait vraisemblables mènent à cette conclusion. Par conséquent, le jury de sélection préliminaire aurait dû examiner la demande de l'appelant.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 16(1)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 12

Affaires citées: Dyker et Paskaruk c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale,

Webb, 82-21-MOT-105 (Girard); Fougère, 1984 ABD [5-3] 2.1-16 (Chilton)

dossier A-276-78, inédit; Webb, 82-21-MOT-105 (Girard); Fougère, 1984 DCA [5-3] 2.1-16 (Chilton)

Dubeau, 1980 ABD [2-1] 2.2-6 (Murby)

Area of competition - appeal right

The department established an area of competition for an acting appointment that excluded the office where the appellant worked. The appellant alleged that the area of competition was unreasonable.

Held: The area of competition was not unduly restrictive, inconsistent with past practice, established to thwart the merit principle, nor unreasonable, given the structure of the department.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Dubeau, 1980 DCA [2-1] 2.2-6 (Murby)

Zone de concours - droit d'appel

Le ministère a, pour combler un poste intérimaire, lancé un concours dont la zone de concours excluait le bureau où travaillait l'appelant. L'appelant allégua que la zone de concours était déraisonnable.

Jugé: La zone du concours n'était ni indûment restrictive, ni en contradiction avec la pratique passée, ni fixée de façon à aller à l'encontre du principe du mérite, ni déraisonnable du fait de la structure du ministère.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Fomich, 1980 ABD [2-2] 2.2-7 (Murby)*

Inventory selection - area of competition - definition of unsuccessful candidate

The area of competition for the inventory selection was "... employees ... whose positions are in a salary range any step of that includes $25,000." The appellant's position had a maximum salary range of $24,500 and therefore, he was not identified as a candidate. The appellant alleged that the area of competition not valid.

Held: The department's representative, having failed to provide the Appeal Board with any information on the rationale for the area of competition which was established, has not shown that the area of competition is valid. Therefore, the Appeal Board cannot conclude that the appellant has been properly found not to be eligible for appointment.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 13 and 21

Fomich, 1980 DCA [2-2] 2.2-7 (Murby)*

Sélection au moyen d'un répertoire - zone de concours - définition de candidat non reçu

La zone de concours pour la sélection au moyen d'un répertoire était "... les employés ... dont les postes se situent dans une gamme de traitements incluant un échelon de 25 000 $". Le traitement maximal pour le poste de l'appelant était de 24 500 $; l'appelant n'a donc pas été retenu comme candidat. L'appelant prétendit que la zone de concours n'était pas valable.

Jugé: Le représentant du ministère, n'ayant indiqué aucun renseignement au comité d'appel pour expliquer pourquoi la zone de concours a été établie, n'a pas démontré que la zone de concours était raisonnable. Le comité d'appel ne peut donc conclure que l'on a démontré que l'appelant n'était pas admissible à une nomination.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 13 et 21

* Ed. note:

Subsequent to this decision being issued, the Supreme Court of Canada rendered the judgement of Bullion v. Her Majesty the Queen, [1980] 2 SCR 578, in which Martland J., on behalf of the Court, indicated that "the criterion of a minimum salary level without regard to the occupational nature of positions ... is not authorized by the Public Service Employment Act."

* N.D.L.R.:

Après que cette décision ait été prononcée, la Cour suprême du Canada a rendu jugement dans l'affaire Bullion c. Sa Majesté la Reine, [1980] 2 RCS 578, M. le juge Martland, qui prononçait le jugement de la Cour, indiqua que "le critère du niveau de salaire minimum, sans tenir compte de la nature des fonctions des postes ... [est] un critère de restriction en matière d'admissibilité que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique n'autorise pas".

Morrison, 1980 ABD [2-2] 2.2-8 (Brazier)*

Area of competition

The appellant was eliminated from a closed competition because he was not within the area of competition which was limited to "employees ... occupying positions for which the maximum salary is $19,928 per annum or above." The appellant contended that the area of competition was unreasonable and that it offended the principle of selection according to merit.

Held: Since the Public Service Employment Act provides for limitations on those who might compete for positions in the Public Service, limitations to an area of competition are not inherently contrary to the Act. In order to decide whether an area of competition is reasonable, the proper test consists in determining whether the area includes a reasonable number of logical contenders. In this case, the area of competition passes that test notwithstanding the possibility that there may be logical contenders outside that area of competition.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 13

Case cited: Lewin, 77-21-PSC-12 (Brazier)

Morrison, 1980 DCA [2-2] 2.2-8 (Brazier)*

Zone de concours

L'appelant s'est vu éliminer d'un concours restreint parce qu'il ne se trouvait pas dans la zone de concours limitée aux "employés ... occupant des postes pour lesquels le traitement annuel maximal est de 19 928 $ et plus". L'appelant soutint que la zone de concours n'était pas raisonnable et qu'elle ne permettait pas que soit faite une sélection fondée sur le mérite.

Jugé: Étant donné que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique prévoit la possibilité de limiter les inscriptions à des concours visant des postes dans la Fonction publique, de telles limites ne pourraient être contraires à l'économie de la Loi. Un critère valable pour déterminer si la zone de concours est raisonnable est celui de savoir s'il y a dans cette zone un nombre raisonnable d'aspirants logiques. Dans le cas présent, la zone de concours répond à ce critère malgré qu'il y a peut-être des aspirants logiques à l'extérieur de cette zone de concours.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 13

Affaire citée: Lewin, 77-21-CFP-12 (Brazier)

---

* Ed. note:

Subsequently to this decision being issued, the Supreme Court of Canada rendered the judgement in Bullion v. the Queen, [1980] 2 SCR 578 in which Martland J., on behalf of the Court, wrote "the criterion of a minimum salary level without regard to the occupational nature of positions ... is not authorized by the Public Service Employment Act."

* N.D.L.R.:

Après que cette décision ait été prononcée, la Cour suprême du Canada a rendu jugement dans l'affaire Bullion c. Sa Majesté la Reine, [1980] 2 RCS 578. M. le juge Martland, qui prononçait le jugement de la Cour, indiqua que "le critère du niveau de salaire minimum, sans tenir compte de la nature des fonctions des postes ... [est] un critère de restriction en matière d'admissibilité que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique n'autorise pas".

Sax, 1980 ABD [2-4] 2.2-9 (Lee)*

Right to appeal - reasonableness of area of competition - salary limitation - bias of Appeal Board

The appellant was eliminated from the competition as being ineligible for appointment because he was outside the area of competition described as "employees ... occupying positions for which the maximum rate of pay is at least $21 800." The appellant contended that he enjoyed the right to appeal as he was an unsuccessful candidate. He alleged that the area of competition was unreasonable. He contended that he was in a difficult position before the Appeal Board because his appeal attacked a competition run by the Public Service Commission for a position in a group (PE) to which many employees of the Commission, including the Appeal Board chairpersons, are appointed and, although his appeal involved a Commission policy, it had to be directed to the Commission.

Held: The appellant had not shown that the area of competition was unreasonable. The use of salary to define area of competition is merely a compendious way of limiting that area. It cannot be said that the appellant was improperly eliminated from the competition. There is no reason for the Appeal Board to disqualify itself from hearing this case and there is no evidence that Commission officers acted contrary to merit or out of some interest for employees in the PE group.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 13

Cases cited: Bullion v. Public Service Commission Appeal Board, [1980] 2 FC 110; MacDonald v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1973] FC 1081

* Ed. Note:

Subsequent to this decision being issued, the Supreme Court of Canada rendered the judgement of Bullion v. The Queen, [1980] 2 SCR 578 in which Martland J., on behalf of the Court, stated that "the criterion of a minimum salary level without regard to the occupational nature of positions ... is not authorized by the [Public Service Employment] Act."

Sax, 1980 DCA [2-4] 2.2-9 (Lee)*

Droit d'appel - caractère raisonnable de la zone de concours - limite de salaire - partialité du comité d'appel

L'appelant a été éliminé du concours pour cause d'inadmissibilité à la nomination parce qu'il se trouvait à l'extérieur de la zone de concours qui se limitait aux seuls employés occupant des postes dont le traitement maximal était d'au moins 21 800 $. L'appelant prétendit qu'il jouissait du droit d'appel parce qu'il était candidat non reçu. Il soutint que la zone de concours était déraisonnable. Il prétendit qu'il se trouvait dans une position difficile devant le comité d'appel parce que son appel s'en prenait à un concours tenu par la Commission de la Fonction publique, pour un poste du groupe (PE) au sein duquel bon nombre d'employés de la Commission, y compris le président du comité d'appel, avaient été nommés et que son appel avait dû être adressé à la Commission de la Fonction publique nonobstant qu'il portait sur une politique de la Commission.

Jugé: L'appelant n'a pas démontré que la zone de concours était déraisonnable. L'utilisation du traitement pour déterminer une zone de concours est purement un moyen sommaire de déterminer ladite zone. On ne peut pas dire que l'exclusion de l'appelant a été injuste. Il n'y a aucune raison pour que le comité d'appel se déclare inhabile à juger l'affaire et ne trouve aucune preuve à l'effet que les agents de la Commission ont agi à l'encontre du mérite ou pour favoriser leurs intérêts à l'intérieur du groupe PE.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 13

Affaires citées: Bullion c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1980] 2 CF 110; MacDonald c. un comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 1081

* N.D.L.R.:

Après que cette décision a été prononcée, la Cour suprême du Canada a rendu son jugement dans l'affaire Bullion c. la Reine, [1980] 2 SCR 578 où M. le juge Martland, pour la Cour, indiqua que "le critère du niveau de salaire minimum, sans tenir compte de la nature des fonctions des postes ... [est] un critère de restriction en matière d'admissibilité que la Loi [sur l'emploi dans la Fonction publique] n'autorise pas".

St. James, 1982 ABD [3-4] 2.2-10 (Lee)

Area of competition - eligibility to compete of candidate acting in a position outside the area

The appellant contended that one of the selected candidates was not eligible to compete because he was outside the area of competition, defined as "employees of Transport Canada, Canadian Air Transportation Administration, in the Quebec region." This candidate was not eligible, it was argued, because at the time of the competition he was employed at the Department of Transport Training Institute in Cornwall, Ontario. As that institute was located in Ontario, it could not be said that this candidate was within the area of competition. The department indicated that the substantive appointment held by the candidate in question was that of an air traffic supervisor at Mirabel Airport; he had been performing his duties in Cornwall purely on an acting basis. Indeed, the candidate had been occupying his position at Mirabel continuously since he was first appointed to it some five years ago.

Held: It was reasonable to conclude that the area of competition as specified should be read as including persons appointed to a given part of the Public Service even if they were temporarily carrying out duties elsewhere. The candidate in question was properly seen as employed within the specified area of competition and was therefore properly considered for the position. However, certain selected candidates did not meet one of the required qualifications.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 12, 13, 16, 17 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 2, 5 and 14

Cases cited: Bullion v. The Queen, [1980] 2 SCR 578; The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503; Kelso v. The Queen, [1980] 1 FC 659; Cameron, 77-21-MOT-94 (Bénard); Fournier, 79-21-MOT-40 (Akman)

Author cited: Maxwell on Interpretation of Statutes, (London; Steel and Maxwell, 12th edition)

St. James, 1982 DCA [3-4] 2.2-10 (Lee)

Zone de concours - admissibilité à concourir d'un candidat occupant à titre intérimaire un poste ne se trouvant pas dans la zone de concours

L'appelant prétendit, entre autres, que l'un des candidats reçus n'était pas admissible au concours parce qu'il ne se trouvait pas dans la zone de concours ainsi définie: "les employés de l'Administration canadienne du transport aérien, Transports Canada, dans la région du Québec". Il soutint que ce candidat n'était pas admissible, parce qu'au moment du concours, il travaillait à l'Institut de formation du ministère des Transports à Cornwall (Ontario). Comme cet institut était situé en Ontario, on ne pouvait dire que ce candidat était un employé se trouvant dans la zone de concours. Le ministère expliqua que le poste d'attache du candidat en cause était celui de superviseur de la circulation aérienne à l'aéroport de Mirabel; il travaillait à Cornwall à titre intérimaire seulement. De fait, le candidat a occupé continuellement son poste à Mirabel depuis qu'il y avait été nommé, c'est-à-dire depuis 5 ans environ.

Jugé: Il est raisonnable de conclure que la zone de concours précisée sur l'avis de concours doit inclure les personnes nommées à un poste se trouvant dans la partie visée de la Fonction publique même si elles exercent temporairement des fonctions dans une autre partie. Le candidat en cause a été inclus à juste titre dans la zone de concours spécifiée et, de ce fait, a été pris en considération pour le poste comme il se devait. Cependant, certains candidats reçus ne possédaient pas une des qualités exigées.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 12, 13, 16, 17 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 2, 5 et 14

Affaires citées: Bullion c. la Reine, [1980] 2 RCS 578; la Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503; Kelso c. la Reine, [1980] 1 CF 659; Cameron, 77-21-MOT-94 (Bénard); Fournier, 79-21-MOT-40 (Akman)

Ouvrage cité: Maxwell on Interpretation of Statutes, (Londres; Steel and Maxwell, 12e édition)

Thompson et al., 1982 ABD [3-4] 2.2-11
(Robinson)

Area of competition - competition restricted to females - sex discrimination

The appellants, both males, had been excluded from competing as the competition was open only to female employees. The appellants contended that this limitation was an unfair and unwarranted restriction on their ability to compete. They contended that as there currently were female correctional officers at penitentiaries housing males, there was no justification for restricting correctional officer positions at female institutions to females only. The department replied that the one did not follow from the other, and at present it was departmental policy not to appoint males at female institutions. Moreover, the department had received the permission of the Public Service Commission to restrict the competition to female applicants.

Held: As the Penitentiary Service Regulations stipulated that female inmates must be searched by females, and as any correctional officer might be called upon at times to conduct body searches, the restriction of correctional officers at female institutions to females is valid.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 12

Penitentiary Service Regulations, CRC 1978, c. 1251, section 2.31

Thompson et al., 1982 DCA [3-4] 2.2-11
(Robinson)

Zone de concours - concours limité aux femmes - discrimination fondée sur le sexe

Les appelants, deux hommes, ont été exclus du concours, car il n'était ouvert qu'aux femmes fonctionnaires. Ils soutinrent que cette limitation restreignait de façon injuste et injustifiée leur droit de concourir. Ils prétendirent que puisqu'il y avait maintenant des agentes de correction dans les pénitenciers pour homme et que le ministère n'était pas justifié à réserver aux femmes les postes d'agent de correction dans les établissements de détention des femmes. Le ministère répondit que les deux cas n'étaient pas interdépendants et qu'à l'heure actuelle, il avait pour politique de ne point nommer d'hommes dans les établissements pour femmes. En outre, la Commission de la Fonction publique avait autorisé le ministère à n'ouvrir le concours qu'aux femmes.

Jugé: Comme le Règlement sur le service des pénitenciers porte que les détenues doivent être fouillées par des femmes et comme toute agente de correction peut être appelée à l'occasion à effectuer des fouilles, la restriction des postes d'agent de correction aux femmes dans les établissements pour femmes est valable.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 12

Règlement sur le service des pénitenciers, CRC 1978, c. 1251, article 2.31

Corriveau, 1983 ABD [4-1] 2.2-12 (Gervais)

Reasonableness of area of competition

The appellant was screened out of the competition because the position which he occupied was not within the area of competition. He was a member of the Armed Forces within the National Capital Region whereas only civilian employees within that region were permitted to enter the competition. However, in the Quebec Region, both civilian employees and Armed Forces members were permitted to enter the competition. The appellant alleged that Armed Forces members within the National Capital Region should have been included in the area of competition.

Held: The area of competition was wide enough to yield a sufficient number of qualified candidates. Consequently, the area of competition established in this case is reasonable.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, subsection 2(2) and section 13

Case cited: Bullion v. Public Service Commission Appeal Board, [1980] 2 FC 110

Corriveau, 1983 DCA [4-1] 2.2-12 (Gervais)

Caractère raisonnable de la zone de concours

L'appelant fut éliminé du concours puisque le poste qu'il occupait ne se trouvait pas dans la zone de concours. Il était membre des Forces armées dans la région de la Capitale nationale alors que les seuls employés dans cette région qui pouvaient concourir étaient les employés civils. Cependant, dans la région du Québec, tant les employés civils que les membres des Forces armées pouvaient se présenter au concours. L'appelant allégua qu'on aurait dû inclure dans la zone de concours les membres des Forces armées au sein de la région de la Capitale nationale.

Jugé: La zone de concours était assez vaste pour attirer un nombre suffisant de candidatures d'employés qualifiés. Ainsi, la zone de concours établie dans ce cas-ci est raisonnable.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 2(2) et article 13

Affaire citée: Bullion c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1980] 2 CF 110

Rundle, 1983 ABD [4-4] 2.2-13 (Rosenbaum)

Area of competition

A competition was open to persons employed in that part of the Public Service to which the Public Service Commission has the exclusive right and authority to make appointments. The appellant applied but, since he was a member of the Canadian Armed Forces, he was considered by the department to be outside the area of competition. No successful candidates were identified and, therefore, an extended area of competition including members of the Armed Forces was established. The appellant was assessed and found not qualified. The appellant questioned the propriety of the original area of competition.

Held: For the reason that the original area of competition established in the first phase of the competition was enlarged in the second phase, the Appeal Board's jurisdiction is limited to considering whether the appointment proposed as a result of the second phase of the competition is based upon merit. The appellant submitted no evidence to suggest that the proposed appointment was not based upon merit.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, paragraph 13(b), subsection 14(1) and section 18
Public Service Employment Regulations, paragraph 39(a) and subparagraph 5(b)(ii)

Cases cited: Healey v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 792; Caldwell et al. v. the Queen, [1979] 25 NR 458

Rundle, 1983 DCA [4-4] 2.2-13 (Rosenbaum)

Zone de concours

Un concours s'adressait aux personnes employées dans la partie de la Fonction publique où la Commission de la Fonction publique a le droit et le pouvoir exclusif d'effectuer des nominations. L'appelant a posé sa candidature mais, comme il était membre des Forces canadiennes, le ministère a jugé qu'il ne faisait pas partie de la zone de concours. Aucun candidat n'a été reçu et une zone de concours élargie, comprenant les membres des Forces canadiennes, fut établie. L'appelant fut évalué et jugé non qualifié. L'appelant contesta la validité de la première zone de concours.

Jugé: Puisque la zone de concours initiale établie lors de la première étape du concours a été élargie lors de la deuxième étape, la compétence du comité d'appel se limite à considérer si la nomination proposée à la suite de la deuxième étape du concours a été faite selon le mérite. L'appelant n'a pas présenté de preuve laissant entendre que la nomination proposée dans ce cas-ci n'était pas fondée sur le mérite.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 13b), paragraphe 14(1) et article 18
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 39a) et sous-alinéa 5b)(ii)

Affaires citées: Healey c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 792; Caldwell et al. c. la Reine, [1979] 25 NR 458

Barsky, 1983 ABD [4-4] 2.2-14 (Rosenbaum)

Area of competition

The area of competition was limited to employees located at the Prison for Women in Kingston. Only one person who possessed the required qualifications was within that area of competition.

Held: The area of competition was both illegal and unreasonable. Firstly, the department contravened the terms of its delegated staffing authority by establishing an area of competition which did not comoly with the guidelines contained in the instrument of delegation. Secondly, the area of competition appeared to have been established in order to ensure the appointment of one particular individual.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 17, 18 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 25, 39 and 40
The Constitution Act, 1982, UK 1982, c. 11, Annex B, Part 1, subsections 16(1) and 20(1)

Cases cited: Landriault v. Attorney Genera. of Canada, [1983] 1 FC 636; Bambrough v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] 2 FC 109; Mitchell et al., 1979 ABD [1-1] 2.8-5 (Chilton); Dubeau, 1980 ABD [2-1] 2.2-16 (Murby); Morrison, 1980 ABD [2-2] 2.2-8 (Brazier)

Barsky, 1983 DCA [4-4] 2.2-14 (Rosenbaum)

Zone de concour.

La zone de concours était limitée aux employés de la prison des femmes à Kingston. Il n'y avait qu'une personne au sein de cette zone de concours qui possédait les qualités requises.

Jugé: La zone de concours est illégale et déraisonnable. Premièrement, le ministère a violé les conditions de la délégation des pouvoirs en matière de dotation car il a créé une zone de concours non conforme aux lignes directrices qui font partie de l'instrument de délégation. Deuxièmement, il semble que la zone de concours ait été déterminée de façon à garantir la nomination d'une personne en particulier.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 17, 18 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 25, 39 et 40
Loi constitutionnelle de 1982, UK 1982, c. 11, annexe B, partie 1, paragraphes 16(1) et 20(1)

Affaires citées: Landriault c. le Procureur général du Canada, [1983] 1 CF 636; Brambrough c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; Mitchell et al., 1979 DCA [1-1] 2.8-5 (Chilton); Dubeau, 1980 DCA [2-1] 2.2-16 (Murby); Morrison, 1980 DCA [2-2] 2.2-8 (Brazier)

DeMaere, 1983 ABD [4-4] 2.2-15 (Girard)*

Validity of area of competition - freedom to pursue the gaining of a livelihood in any province

The area of competition was limited to persons employed in the Department of Transport's Pacific region or at the department's Training Institute in Cornwall, Ontario. The Pacific region included the province of British Columbia with the exception of the extreme North East corner of the province, where the appellant was employed. The appellant was found ineligible to be considered for appointment because he was not within the area of competition. The appellant argued that the area of competition deprived him of his right, under the Constitution Act, 1982, to pursue the gaining of his livelihood in any province.

Held: The appellant's rights were not violated. The department's right to establish an area of competition and restrict those eligible for appointment, pursuant to the Public Service Employment Act, was applied in such a way that it constitutes a reasonable limit that can be demonstrably justified in the context of the efficient and effective staffing of the Public Service.

Appeal dismissed.

Constitution Act, 1982, UK 1982, c. 11, Annex B, Part 1, sections 1, 6 and 52

Public Service Employment Act, sections 10, 12 and 13

DeMaere, 1983 DCA [4-4] 2.2-15 (Girard)*

Validité de la zone de concours - droit de gagner sa vie dans toute province

La zone de concours était limitée aux employés de la région du Pacifique du ministère des Transports et à l'Institut de formation du ministère à Cornwall (Ontario). La région du Pacifique comprenait la province de la Colombie-Britannique à l'exception d'un secteur à l'extrême nord-est de la province où travaillait l'appelant. L'appelant a été jugé inadmissible parce qu'il ne faisait pas partie de la zone de concours. L'appelant soutint que la zone de concours le privait de son droit prévu par la Loi constitutionnelle de 1982 de gagner sa vie dans toute province.

Jugé: Les droits de l'appelant n'ont pas été violés. Le droit du ministère d'établir une zone de concours et de limiter le nombre de personnes admissibles à une nomination, conformément à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, fut appliqué d'une façon telle qu'il constitue une restriction raisonnable qui est pleinement justifiée dans un contexte de dotation efficace et efficiente de la Fonction publique.

Appel rejeté.

Loi constitutionnelle de 1982, UK 1982, c. 11, annexe B, partie 1, articles 1, 6 et 52

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 12 et 13

---

* Ed. Note:

This decision was upheld by the Federal Court of Appeal (see [1983] 2 FC 755).

* N.D.L.R.:

Cette décision a été maintenue par la Cour d'appel fédérale (voir [1983] 2 CF 755).

Burns, 1984 ABD [5-2] 2.2-16 (Boisjoli)

Area of competition - eligibility of person appointed pursuant to an Exclusion Order

A competition was conducted for a position classified at the CR-5 group and level. The area of competition encompassed only employees occupying positions classified at the CR-4 group and level. The department determined that the appellant was not within the area of competition. The position to which he had been appointed was classified at the CR-3 group and level. However, when he entered the competition, he had been assigned for three years to a position classified at the CR-4 group and level, pursuant to an Exclusion Order applying to the foreign service.

Held: The appellant is within the area of competition because he is considered to occupy a position classified at the CR-4 group and level. The Exclusion Order merely excludes his assignment to that position from the application of the merit principle and appeal rights. It does not prevent him from entering competitions open to employees at the CR-4 group and level.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, paragraph 13(b) and sections 10 and 21
Department of External Affairs Rotational Service Employees Exclusion Approval Order, SOR/82-125

Cases cited: The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503; The Queen v. DesRosiers, Ex parte Millard, [1970] 3 OR 446 (Ont. High Ct.); Kelso v. The Queen, [1980] 1 FC 659; O'Sullivan, 82-21-DVA-4J (Rosenbaum); Aldworth, 1983 ABD [4-2] 1.1-43 (Brazier)

Burns, 1984 DCA [5-2] 2.2-16 (Boisjoli)

Zone de concours - admissibilité des personnes nommées en vertu d'un décret d'exclusion

Un concours a eu lieu pour un poste classifié aux groupe et niveau CR-5. La zone de concours comprenait seulement les employés qui occupaient un poste classifié aux groupe et niveau CR-4. Le ministère conclut que l'appelant ne se trouvait pas dans la zone de concours. Il était nommé à un poste classifié aux groupe et niveau CR-3. Cependant, lorsqu'il s'est présenté au concours, cela faisait trois ans qu'il était affecté à un poste classifié aux groupe et niveau CR-4, en vertu d'un décret d'exclusion qui s'applique au service extérieur.

Jugé: L'appelant se trouve dans la zone de concours puisque l'on doit considérer qu'il occupe un poste classifié aux groupe et niveau CR-4. Le Décret d'exclusion n'a pour résultat que d'exclure son affectation à ce poste de l'application du principe du mérite et d'un droit d'appel. Il ne l'empêche pas de se présenter à des concours pour lesquels sont admissibles des employés qui occupent un poste aux groupe et niveau CR-4.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 21 et alinéa 13b)
Décret approuvant l'exclusion du personnel permutant du ministère des Affaires extérieures, DORS/82-125

Affaires citées: La Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503; la Reine c. DesRosiers, Ex parte Millard, [1970] 3 OR 446 (Ont. High Ct.); Kelso c. la Reine, [1980] 1 CF 659; O'Sullivan, 82-21-DVA-4J (Rosenbaum); Aldworth, 1983 DCA [4-2] 1.1-43 (Brazier)

Rioux, 1985 ABD [6-1] 2.2-17 (Lee)

An area of competition was defined as "Employees of the Correctional Service of Canada in the Quebec region who were identified in the regional transfer inventory on 26 January 1984 and who had requested a transfer at the WP-2 level in an institution in Ste-Anne-des-Plaines." It was argued by the department that the appellant was not in the area of competition and thus did not enjoy a right of appeal.

Held: The area of competition is legitimate insofar as the reference to a part of the Public Service of Canada ("Employees of the Correctional Service of Canada in the Quebec region") is concerned, but all the other factors referred to therein are totally unrelated to any of the criteria provided for by the Public Service Employment Act. The appellant is within the valid part of the area of competition.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 13

Public Service Employment Regulations, subsection 41(1)

Cases cited: Bullion v. Her Majesty the Queen, [1980] 2 SCR 578; Yergeau v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 129; Bullion v. Public Service Commission Appeal Board, [1980] 2 FC 110; Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636

Rioux, 1985 DCA [6-1] 2.2-17 (Lee)

Une zone de concours fut définie comme suit: "Les employés du Service correctionnel du Canada, région du Québec, identifiés au répertoire régional des mutations le 26 janvier 1984 et ayant fait une demande de mutation pour un poste de WP-2 au sein d'un établissement à Ste-Anne-des Plaines." Le ministère soutint que l'appelant n'était pas dans la zone de concours et ne jouissait donc pas d'un droit d'appel.

Jugé: La zone de concours est valable en ce qui concerne la partie de la Fonction publique ("Les employés du Service correctionnel du Canada, région du Québec") à laquelle elle refère, mais tous les autres éléments de la zone de concours qui sont indiqués ne sont pas des critères prévus par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. L'appelant se trouve au sein de la partie valable de la zone de concours.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 13

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 41(1)

Affaires citées: Bullion c. Sa Majesté la Reine, [1980] 2 RCS 578; Yergeau c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 129; Bullion c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1980] 2 CF 110; Le Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636

Reid et al., 1985 ABD [6-1] 2.2-18
(St-Hilaire)

Reasonableness of area of competition

The appellants had been eliminated from the competition because they were not within the area of competition. They alleged that the area of competition was unreasonable since the selected candidate was the only person in that area of competition who met the basic requirements of the position under competition.

Held: It is not enough for a competition resulting in an appointment to avoid coming into conflict with specific provisions of the Public Service Employment Act. The competition must also appear to have been held in a proper manner and in accordance with the spirit and objectives of the Act. While the department had the right to define both the area of competition and the basic requirements, the department clearly exceeded the limits of its discretionary authority by deliberately defining the basic requirements and the area of competition so that only one person could be selected. Its manner of proceeding was tantamount, in effect, to selecting the person to be appointed prior to holding the competition.

Appeal allowed.

Cases cited: Her Majesty v. Ricketts, [1984] 52 NR 381 (FCA); Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636

Reid et al., 1985 DCA [6-1] 2.2-18
(St-Hilaire)

Caractère raisonnable de la zone de concours

Les appelants ont été éliminés du concours parce qu'ils ne se trouvaient pas à l'intérieur de la zone de concours. Ils prétendirent que cette zone était déraisonnable vu que la candidate reçue était la seule personne dans cette zone de concours à répondre aux exigences fondamentales du poste visé.

Jugé: Ce n'est pas tout qu'un concours aboutissant à une nomination ne contrevienne à aucune disposition précise de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, mais encore faut-il qu'il apparaisse avoir été régulièrement tenu et respecter l'esprit et les buts de la Loi. Le ministère avait le droit de déterminer tant la zone de concours que les exigences fondamentales; Cependant, en déterminant délibérément les exigences fondamentales et la zone de concours de telle façon que seule une personne puisse être choisie, le ministère a clairement abusé de sa discrétion. Il a sélectionné de fait la personne à nommer avant de mettre le concours en branle.

Appel accueilli.

Affaires citées: Sa Majesté c. Ricketts, [1984] 52 NR 381 (CFA); Le Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636

Timeliness of appeal - notice of appeal - area of competition - whether the appellants wrongfully excluded from competition

One of the appellants lodged his appeal after the time limit prescribed in the public notice of right to appeal.

The appellants argued that the eligibility restrictions imposed for the competition were unlawful. They contended that the department established the area of competition to protect the employment of two term employees.

Held: It is impossible to ascertain when the appeal period commenced. The notice of appeal posted did not refer to the fourteen-day limit to lodge an appeal. Thus, it cannot be said that the appellant's appeal document was not filed within the time prescribed.

The department established the area of competition in such a way as to ensure that one of two people be appointed for reasons other than merit. The determination of the area of competition was not made on the basis of considerations authorized by law. Thus, the appellants were wrongfully excluded.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 13, 21 and 29
Public Service Employment Regulations, sections 5, 39 and 42

Cases cited: Bullion v. Public Service Commission Appeal Board, [1980] 2 FC 110, [1980] 2 SCR 578; Healey v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 792; Delanoy v. Public Service Commission Appeal Board, [1977] 1 FC 562; Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636

Respect du délai d'appel - avis d'appel - zone de concours - question de savoir si les appelants ont à tort été exclus du concours

Un des appels n'a pas été présenté dans le délai prescrit à l'avis public de droit d'appel.

Les appelants soutinrent que les restrictions d'admissibilité au concours étaient irrégulières et que le ministère avait établi la zone de concours de façon à protéger les emplois de deux employés nommés pour une période déterminée.

Jugé: Il est impossible de déterminer à quelle date la période ouvrant droit à l'appel aurait débuté. L'avis de droit d'appel ne précise pas le délai de 14 jours pour interjeter appel. On ne peut dire que le document d'appel de l'appelant n'a pas été déposé dans le délai prescrit.

Le ministère a déterminé la zone de concours de façon à s'assurer qu'une des deux personnes serait nommée pour des raisons autres que le mérite. Il s'est fondé sur des considérations non autorisées par la loi. Les deux appelants ont été exclus à tort du concours.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 13, 21 et 29
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 39 et 42

Affaires citées: Bullion c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1980] 2 CF 110, [1980] 2 RCS 578; Healey c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 792; Delanoy c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1977] 1 CF 562; Le Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636

Blackwood, 1985 ABD [6-4] 2.2-20 (Barry)

Area of competition - eligibility to enter competition - secondment - de facto acting appointment

The appellant held a PM-2 position in a regional establishment. However, he had been on extended secondment at the departmental headquarters for a period of two and one-half years. During that time, he was required to perform the duties of a higher position at the OM-2 group and level.

The department claimed that the appellant had never been appointed to the latter position at headquarters since no vacancy existed at that level. Thus, he was not eligible to apply in the competition, which was open solely to employees at headquarters.

Held: Given that the appellant was performing the duties of an OM-2 position at headquarters, the department created de facto an OM-2 position and appointed the appellant to that position. The appellant is therefore within the defined area of competition, and his application should have been considered in the competition.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 13 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 5 and 25

Cases cited: Belisle et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1983] 149 DLR (3d) 352; Belisle et al., 82-21-CEI-6J, -7J, -8J, -9J, -11J, -12J and -13J (Brazier)

Blackwood, 1985 DCA [6-4] 2.2-20 (Barry)

Zone de concours - admissibilité à concourir - détachement - nomination intérimaire de fait

Depuis plus de deux ans et demi, l'appelant était détaché à l'administration centrale pour exercer des fonctions autres que celles de son poste d'attache de PM-2 au bureau régional. Notamment, il accomplissait les fonctions d'un poste supérieur classifié aux groupe et niveau OM-2.

Le ministère prétendit que l'appelant n'avait jamais été nommé au poste de OM-2 à l'administration centrale puisqu'aucune vacance à ce niveau n'existait. Par conséquent, l'appelant n'était pas admissible au concours ouvert uniquement aux employés de l'administration centrale.

Jugé: Compte tenu que le ministère a confié des fonctions du poste de OM-2 à l'appelant à l'administration centrale, il a ainsi créé de fait un poste de OM-2 et y a nommé l'appelant. Ce dernier se trouve donc dans la zone de concours, et sa demande d'inscription au concours aurait dû être considérée.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 13 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5 et 25

Affaires citées: Belisle et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1983] 149 DLR (3e) 352; Belisle et al., 82-21-CEI-6J, -7J, -8J, -9J, -11J, -12J et -13J (Brazier)

Bernard, 1986 ABD [7-2] 2.2-21 (Baillie)

Appointment without competition on humanitarian grounds - whether the relative merit of the appellant and of the selected employee was properly determined - whether the selected employee should have been considered for the position given that she was outside the "minimum" area of competition

The selected employee, who previously held a position of employment counsellor (PM-2) at the Canada Employment Centre in Bécancour, was appointed without competition to a similar position at the Canada Employment Centre in Shawinigan on humanitarian grounds. The appellant's most recent performance evaluation report indicated that he could attain higher level positions. As the "minimum" area of competition for this position did not include the Employment Centre in Bécancour, it was alleged that the selected employee should not have been considered for this position. It was further alleged that the department had not properly assessed the relative merit of the appellant and of the selected employee. The appellant had been found not to meet the knowledge requirement for the position, while the selected employee was found to meet all of the requirements.

Held: The department was not required to consider for appointment to this position only the employees who were within the minimum area of competition. Even if the position had been staffed by means of a closed competition, the department could have established an area of competition encompassing the Canada Employment Centre in Bécancour where the selected employee's position is located. The department has demonstrated that the selected employee is sufficiently qualified for this position, while the appellant is not.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 10, 13 and 21

Cases cited: Attorney General of Canada v. Greaves, [1982] 1 FC 806; Black et al. v. Public Service Commission, Federal Court, Trial Division, file T-1900-83, unreported

Bernard, 1986 DCA [7-2] 2.2-21 (Baillie)

Nomination sans concours pour motifs d'ordre humanitaires - question de savoir si le mérite relatif de l'appelant et de l'employée reçue a été valablement déterminé - question de savoir si l'employée reçue aurait dû être considérée pour le poste compte tenu qu'elle ne se trouvait pas dans la zone minimale de concours

L'employée nommée, qui occupait auparavant un poste de conseiller à l'emploi (PM-2) au Centre d'emploi du Canada de Bécancour, a été nommée sans concours à un poste similaire au Centre d'emploi du Canada à Shawinigan pour des motifs d'ordre humanitaire. La plus récente évaluation de rendement de l'appelant indiquait qu'il pouvait atteindre des postes supérieurs. La zone "minimale" de concours pour ce poste ne comprenait pas le Centre d'emploi du Canada de Bécancour. Il fut allégué que l'employée reçue n'aurait pas dû être considérée pour ce poste puisqu'elle ne se trouvait pas dans la zone minimale de concours. Il fut allégué de plus que le ministère avait mal évalué le mérite relatif de l'appelant et de l'employée reçue. L'on avait déterminé que l'appelant ne répondait pas aux connaissances exigées alors que l'employée reçue répondait à l'ensemble des exigences.

Jugé: Le ministère n'était pas obligé de se limiter à considérer les employés qui se trouvaient dans la zone minimale de concours afin de décider qui devrait être nommé au poste. Même si le poste avait été comblé par concours restreint, le ministère aurait pu établir une zone de concours qui comprenait le Centre d'emploi du Canada de Bécancour. Le ministère a démontré que l'employée reçue est suffisamment qualifiée pour le poste et que l'appelant ne l'est pas.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 13 et 21

Affaires citées: Le Procureur général du Canada c. Greaves, [1982] 1 CF 806; Black et al. c. Commission de la Fonction publique, Cour fédérale, Division de première instance, numéro du greffe T-1900-83, inédit

Gendron et al., 1986 ABD [7-3] 2.2-22
(Rosenbaum)

Area of competition - whether the restriction to area of competition is valid - whether appellants are within area of competition

The appellants were found by the department not to be within the area of competition. Two of the three appellants were departmental employees in the "Hamilton Region" but not in the municipality of Hamilton. It was alleged that the Selection Board erred in interpreting the area of competition which was limited to employees "located in Hamilton." Furthermore, the basis for restricting the area of competition was improper as it consisted of the anticipation that two employees in Hamilton would be laid off unless they had the opportunity to be appointed to these positions as a result of this competition.

Held: The statement "located in Hamilton" could not possibly be interpreted to mean "located in the Hamilton region." In this case, the department has properly determined the part of the Public Service in which prospective candidates must be employed. It follows that "employees of the Department of National Revenue (Customs and Excise), located in Hamilton" is synonymous with "employees of the Department of National Revenue (Customs and Excise), occupying positions in Hamilton." The department, acting under delegated authority from the Public Service Commission, has the unqualified right to limit the area of competition because it did not do so to ensure the appointment of the selected candidate.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, sections 13 and 21

Cases cited: The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503; Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636

Gendron et al., 1986 DCA [7-3] 2.2-22
(Rosenbaum)

Zone de concours - question de savoir si la zone de concours est valable - question de savoir si les appelants sont dans la zone de concours

Le ministère a déterminé que les appelants ne se trouvaient pas au sein de la zone de concours. Deux des trois appelants étaient des employés du ministère dans la région de Hamilton mais non dans la municipalité de Hamilton. Il fut allégué que le jury de sélection avait mal interprété la zone de concours qui était restreinte aux employés "situés à Hamilton". En outre la décision de restreindre la zone de concours était fondée sur une considération qui n'était pas valable, à savoir la possibilité que deux employés à Hamilton soient mis en disponibilité à moins d'avoir l'occasion d'être nommés à ces postes en raison de ce concours.

Jugé: La formulation "situés à Hamilton" ne pouvait s'interpréter comme voulant dire "situés dans la région d'Hamilton". En l'espèce, le ministère a valablement décrit la partie de la Fonction publique où les candidats éventuels doivent être employés. Il s'ensuit que "employés du ministère du Revenu national (Douanes et Accise), situés à Hamilton" est synonyme de "employés du ministère du Revenu national (Douanes et Accise), occupant des postes à Hamilton". Le ministère, en vertu de l'autorité qui lui est déléguée par la Commission de la Fonction publique, avait le droit absolu de limiter la zone de concours puisqu'il ne l'a pas fait pour assurer la nomination du candidat reçu.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 13 et 21

Affaires citées: La Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503; Le Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636

Allard, 1986 ABD [7-3] 2.2-23 (Rabot)*

Right of appeal - area of competition - whether the department was entitled to restrict the area of competition to employees vulnerable to lay off - whether selection process consisted of a closed competition by notice or a closed competition by means of an inventory

The department explained that several employees of the Annuities Branch were liable to be laid off before the end of the fiscal year. Thus, the supervisors of each section in that Branch had verbally advised all the CR-5 employees that they could apply for another vacant CR-5 position. The appellant did not apply for the position and thus was not considered for appointment. The department maintained that the appellant was not an unsuccessful candidate and, therefore, she did not enjoy the right to appeal.

The appellant contended that she had applied for the position and that the selection process was a closed competition advertised by public notice. Furthermore, she claimed that the area of competition was not valid in that it was unduly restricted to a limited number of employees and that considerations irrelevant to merit had been used to establish that area of competition.

Held: The selection process followed consists of a closed competition among employees who responded to a notice rather than a closed competition where candidates are identified by means of an inventory. The appellant did not submit an application for the position in the context of the competition. Consequently, she could only be considered as an unsuccessful candidate enjoying the right of appeal if the area of competition was unlawful and, not having been provided with reasonable notice of the competition, she was unfairly denied the opportunity to apply in that competition. However, the area of competition bears a relationship to the nature of the position to be filled, having regard to the qualifications required and the duties and functions to be performed. By restricting the area of competition so as to assist in the reassignment of certain employees who might be laid off shortly, the department

Allard, 1986 DCA [7-3] 2.2-23 (Rabot)*

Zone de concours - droit d'appel - question de savoir si le ministère avait le droit de restreindre la zone de concours aux employés susceptibles d'être mis en disponibilité - question de savoir si le processus de sélection était un concours restreint par voie d'avis ou un concours restreint par voie d'inventaire

Le ministère expliqua que les employés à la Division des rentes étaient susceptibles d'être mis en disponibilité dans le cadre de la diminution des effectifs prévue avant la fin de l'année financière. Les surveillants de chaque section au sein de cette division avaient avisé verbalement tous les employés qui occupaient des postes aux groupe et niveau CR-5 qu'ils pouvaient postuler un poste CR-5 vacant. L'appelante n'a pas soumis sa demande et n'a donc pas été considérée pour une nomination à ce poste. Le ministère soutint que l'appelante n'était pas une candidate non reçue et, ainsi, elle ne jouissait pas du droit d'appel.

L'appelante prétendit qu'elle avait postulé le poste et que la méthode de sélection était un concours restreint annoncé par avis public. Elle ajouta que la zone de concours n'était pas valable étant donné qu'elle était limitée à un nombre indûment restreint d'employés et que des considérations qui n'avaient rien à voir avec le mérite avaient servi à l'établir.

Jugé: La méthode de sélection auquel on a eu recours est un concours restreint auquel ont participé des employés répondant à un avis plutôt qu'un concours restreint où les candidats sont identifiés au moyen d'un répertoire. L'appelante n'a pas soumis de demande d'inscription au concours. Par conséquent, elle ne pouvait être considérée comme candidate non reçue, qui jouit du droit d'appel, que si la zone de concours était illégale et, n'ayant pas reçu d'avis raisonnable du concours, elle s'était vu injustement empêché de s'inscrire au concours. Cependant, la zone de concours a un rapport avec les fonctions du poste à combler et les qualités requises pour ce poste. En limitant la zone de concours pour favoriser la réaffectation de certains employés susceptibles d'être mis en disponibilité, le ministère a choisi une considération pratique et rationnelle qui se rapporte à la gestion du personnelle. Par

---

* Ed. Note:

This decision was upheld, on appeal, by the Federal Court of Appeal (see file A-163-86).

* N.D.L.R.:

Cette décision a été maintenue, en appel, par la Cour d'appel fédérale (voir numéro du greffe A-163-86).

chose a practical and reasonable consideration of personnel management. Consequently, the area of competition is valid.

The Appeal Board finds that it does not hold jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Act, sections 10, 13, 14, 16 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 2, 5 and 12

Cases cited: Bullion v. Public Service Commission Appeal Board, [1980] 2 FC 110; Bullion v. Her Majesty the Queen, [1980] 2 SCR 578; Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636; Taback v. Public Service Commission, [1984] 1 FC 328; Preece and Barran v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 134; Kazlauskas, 1985 ABD [6-4] 1.1-72 (Rabot); Rioux, 1985 ABD [6-1] 2.2-17 (Lee); Gendron et al., 1986 ABD [7-3] 2.2-22 (Rosenbaum)

conséquent, la zone de concours est valable.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel sur le fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 13, 14, 16 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 2, 5 et 12

Affaires citées: Bullion c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1980] 2 CF 110; Bullion c. Sa Majesté la Reine, [1980] 2 RCS 578; Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636; Taback c. Commission de la Fonction publique, [1984] 1 CF 328; Preece et Barran c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 134; Kazlauskas, 1985 DCA [6-4] 1.1-72 (Rabot); Rioux, 1985 DCA [6-1] 2.2-17 (Lee); Gendron et al., 1986 DCA [7-3] 2.2-22 (Rosenbaum)

O'Neill, 1980 ABD [2-3] 2.3-4 (Barry)

Timeliness of application - basic requirements

The "closing date" set out in the competition poster was 12 June 1979. The selected candidate's application form was noted as being received on 14 June 1979. The appellant, who ranked second in the competition, alleged that the selected candidate's application was untimely and, therefore, should not have been considered. He also contended that the selected candidate did not meet the basic requirement of the position calling for "university graduation with specialization in chemistry." The selected candidate had a Bachelor of Science degree in geology and a Bachelor of Education.

Held: The selected candidate's application was not received "within the time prescribed for the receipt of applications" and, therefore, he is not eligible for appointment. The department failed to show that it had developed any standard other than a university degree with a major in chemistry by which to measure the basic requirement and there is no provision in the statement of qualifications for any alternate combination of education and experience as an equivalency to the education requirement. Referring to the dictionary definition of the word "major," the Appeal Board concludes that "specialization in chemistry" and "major in chemistry" are one and the same and that the selected candidate, lacking such a major, does not meet the basic requirement of the position.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsection 16(1)

Case cited: Dyker and Paskaruk v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, court file A-276-78, unreported

O'Neill, 1980 DCA [2-3] 2.3-4 (Barry)

Recevabilité de la demande - exigences fondamentales

La "date limite" indiquée par l'avis de concours était le 12 juin 1979. La demande d'inscription du candidat reçu fut reçue le 14 juin 1979. L'appelant, qui s'est classé au deuxième rang lors du concours, soutint que la demande du candidat reçu avait été présentée tardivement et qu'elle était donc irrecevable. Il soutint, en outre, que le candidat reçu ne satisfaisait pas aux exigences fondamentales du poste requérant "un diplôme universitaire avec spécialisation en chimie". Le candidat reçu avait un baccalauréat ès sciences en géologie, et un baccalauréat en pédagogie.

Jugé: La demande du candidat reçu n'a pas été reçue "dans les délais prescrits pour la réception des demandes" et, par conséquent, ce candidat n'est pas admissible au poste. Le ministère n'a pas démontré qu'il avait établi d'autres normes qu'un diplôme universitaire avec spécialisation en chimie pour mesurer l'exigence fondamentale. L'énoncé de qualités ne donne pas d'autres combinaisons possibles d'éducation et d'expérience équivalentes aux études exigées. Se référant à la définition donnée par les dictionnaires, le comité d'appel conclut que la "spécialisation en chimie" et la "concentration en chimie" sont des expressions semblables et, puisque le candidat reçu ne possède pas cette spécialisation, il ne satisfait pas aux exigences fondamentales du poste.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 16(1)

Affaire citée: Dyker et Paskaruk c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-276-78, inédit

Rowat, 1979 ABD [1-1] 2.3-5 (Vaison)

Competition notice - authority of Selection Board to define qualifications

The qualifications set out in the competition notice were broad and vague. The Selection Board clarified the qualifications and eliminated the appellant from the competition on the basis of these more precise qualifications.

Held: A less than precise statement of qualifications appeared in the competition notice. However, the qualifications established by the Selection Board were neither unreasonable nor improper because they related to the duties of the position under competition and the Selection Board was not unfair when it assessed the appellant against those qualifications.

Appeal dismissed.

Rowat, 1979 DCA [1-1] 2.3-5 (Vaison)

Avis de concours - pouvoir du jury de sélection de définir les qualités requises

Les qualités requises mentionnées dans l'avis de concours étaient vastes et vagues. Le jury de sélection a précisé les qualités requises et a éliminé l'appelant en se fondant sur ces qualités plus précises.

Jugé: Après avoir exprimé son mécontentement d'avoir vu paraître dans l'avis de concours un énoncé des qualités très vague, le comité d'appel conclut que les qualités établies par le jury de sélection n'étaient ni déraisonnables, ni impropres. Les qualités ainsi établies se rapportaient aux fonctions du poste visé par le concours et le jury de sélection n'a pas été injuste en évaluant l'appelant en fonction de ces qualités.

Appel rejeté.

Gray, 1980 ABD [2-1] 2.3-6 (Mercier-Savoie)

Basic requirements - reasonableness of education qualification

The basic requirements included "Master's degree from a recognized university with substantial training in economics." The appellant's university degree was not considered to be equivalent to the required education and he was eliminated from the competition. The appellant alleged that the duties of the position did not require that the incumbent possess a master's degree.

Held: Relying on the judgement of the Federal Court of Appeal in the Brown case, the Appeal Board finds that qualifications for positions come from two sources: classification standards and the opinion of the deputy head. The relevant classification standard does not prevent the establishment of the impugned education requirement and the deputy head's delegate's opinion as to what is required, although more rigorous than the requirements set by universities, is not unreasonable.

Appeal dismissed.

Case cited: Brown et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345

Gray, 1980 DCA [2-1] 2.3-6 (Mercier-Savoie)

Exigences fondamentales - caractère raisonnable de la formation exigée

Les exigences fondamentales comprenaient "une maîtrise d'une université reconnue avec une solide formation en économie". Le diplôme universitaire de l'appelant ne fut pas considéré comme équivalent à la formation exigée, et l'appelant fut éliminé du concours. L'appelant allégua que les fonctions du poste n'exigeaient pas que le titulaire possède une maîtrise.

Jugé: En se fondant sur le jugement de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire Brown, le comité d'appel détermine que les qualités requises pour les postes proviennent de deux sources, à savoir les normes de classification et l'opinion du sous-chef. La norme de classification pertinente ne s'oppose pas à l'établissement de l'exigence requise et contestée au niveau de la formation, et l'opinion du sous-chef, relativement à ce qui est nécessaire, n'est pas totalement déraisonnable, bien qu'elle ait été plus rigoureuse que les exigences des universités.

Appel rejeté.

Affaire citée: Brown et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] FC 345

Schoenrank, 1980 ABD [2-2] 2.3-7 (Murby)*

Area of competition - eligibility to compete - definition of unsuccessful candidate

The appellant was eliminated from the competition because, according to the department, he did not fall within the area of competition limited to employees who "occupy a position for which the maximum salary [was] $18,371." The appellant had performed the duties of such a position for four years and was doing so at the time of the competition. However, he had never received the full salary commensurate with the level of the position. It was common practice within the department to appoint persons to positions and set their salary as if they were occupying a position at one or more levels below the classification of the position, increasing their pay as their expertise developed.

Held: Eligibility for appointment derives from the position an employee occupies, that is, in which he is employed. The salary received is an irrelevant consideration for the purpose of establishing an area of competition. The appellant is within the area of competition and since his qualifications were not assessed, the Appeal Board cannot conclude that the most qualified candidates were selected.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 13 and 21

Schoenrank, 1980 DCA [2-2] 2.3-7 (Murby)*

Zone de concours - admissibilité à ce concours - définition du candidat non reçu

L'appelant a été éliminé du concours parce que le ministère était d'avis qu'il ne se trouvait pas au sein de la zone de concours limitée aux employés qui "occupait un poste pour lequel le traitement maximal est de 18 371 $". L'appelant exerçait les fonctions d'un tel poste depuis quatre ans et les exerçait toujours au moment du concours. Cependant, il n'avait jamais reçu le traitement qui correspondait au niveau du poste. Il était pratique courante, au ministère, de nommer des personnes à des postes et de les rétribuer comme s'ils occupaient un poste à un niveau ou plus en-dessous de la classification au poste, pour augmenter leur traitement au fur et à mesure que se développaient leurs compétences.

Jugé: L'admissibilité en vue d'une nomination découle du poste qu'un employé occupe, c'est-à-dire, celui pour lequel il est employé. Le traitement reçu n'est pas un motif pertinent pour établir une zone de concours. L'appelant se trouvait au sein de la zone de concours. Étant donné que ses qualités n'ont pas fait l'objet d'une évaluation, le comité d'appel ne peut conclure que l'on a choisi les candidats les plus qualifiés.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 13 et 21

---

* Ed. note:

Subsequently to this decision being issued, the Supreme Court of Canada rendered the judgement of Bullion v. Her Majesty the Queen, [1980] 2 SCR 578, in which Martland J., on behalf of the Court, indicated that "the criterion of a minimum salary level without regard to the occupational nature of positions ... is not authorized by the Public Service Employment Act."

* N.D.L.R.:

Après que cette décision ait été prononcée, la Cour suprême du Canada a rendu jugement dans l'affaire Bullion c. Sa Majesté la Reine, [1980] 2 RCS 578, M. le juge Martland, qui prononçait le jugement de la Cour, indiqua que "le critère du niveau de salaire minimum, sans tenir compte de la nature des fonctions des postes ... [est] un critère de restriction en matière d'admissibilité que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique n'autorise pas".

Racine, 1980 ABD [2-2] 2.3-8 (Morel)

Inventory selection - additional information on file

The appellant was not identified in an inventory search for candidates because the computer record did not indicate that he had experience in "contract - adm(inistration) or project - mgt(management)." However, the entire computer record of the appellant's experience including the hard copy of his résumé on file, showed that he possessed project management experience. The appellant alleged that he was improperly eliminated from consideration in the competition.

Held: The appellant was prevented from listing all of his experience in the keywords section of the computer record. However, there was additional material on the appellant's file, which the department was required to examine in conducting an inventory search and which should have been considered as the appellant's application. The Selection Board should not have eliminated the appellant from the competition without considering all of the information in his application. If the Selection Board had examined the additional material in question, it might very well have come to the conclusion that the appellant's experience was sufficient.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 10 and subsection 16(1)

Racine, 1980 DCA [2-2] 2.3-8 (Morel)

Sélection au moyen du répertoire - renseignements additionnels au dossier

L'appelant n'a pas été retenu au moment de la sélection des candidats qui a été faite en ayant recours à un répertoire, parce que le relevé de son expérience sur le dossier informatique n'indiquait pas qu'il avait de l'expérience dans les domaines suivants: "Admin(istration) de marchés" ou "Gest(ion) de projets". Cependant, le relevé de l'expérience de l'appelant, tel qu'il apparaissait dans le système informatique, y compris un exemplaire de son curriculum vitae, indiquaient que l'appelant possédait de l'expérience dans la gestion de projets. L'appelant prétendit que l'on avait fait erreur de ne pas retenir sa candidature.

Jugé: L'appelant s'est vu empêché de décrire l'ensemble de son expérience dans la section des mots clés du relevé informatique. Cependant, il y avait des renseignements additionnels au dossier de l'appelant qui devaient être examiné lors d'une sélection par répertoire et qui faisaient partie de la demande de l'appelant. Le jury de sélection ne pouvait éliminer la candidature de l'appelant sans examiner son dossier au complet. Si le jury de sélection avait examiné les renseignements additionnels en cause, il est fort possible qu'il aurait conclut que l'expérience de l'appelant était suffisante.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 10 et paragraphe 16(1)

Schaan, 1980 ABD [2-4] 2.3-9 (Chilton)

Evaluation of merit - basic requirements - notice of competition

The appellant was eliminated from the competition because he lacked the required experience which was set out in the competition poster as "significant administrative experience ... to be comprised of experience in the areas of finance, personnel and general administration ..." The appellant maintained that he met this basic requirement but had failed to mention it in his application because the competition poster had not informed the candidates of the specific type of experience required so as to enable them to list this in their application.

Held: On the evidence, it is not possible to determine from the statement of duties set out in the competition poster what particular experience is required. The appellant cannot be faulted for making only a general comment in his application concerning his experience in personnel and general administration, particularly as he went to some lengths to relate his experience to the duties set out in the poster. The Selection Board should have sought further information from him.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsection 14(1)

Schaan, 1980 DCA [2-4] 2.3-9 (Chilton)

Évaluation du mérite - exigences fondamentales - avis de concours

L'appelant a été éliminé du concours parce qu'il ne possédait pas l'expérience fondamentale exigée dans l'avis de concours c'est-à-dire "vaste expérience administrative acquise dans les domaines de la finance, du personnel et de l'administration en général". L'appelant soutint qu'il répondait à cette exigence fondamentale mais il ne l'avait pas indiqué dans sa demande d'inscription puisque l'avis de concours n'indiquait pas aux candidats quel type particulier d'expérience on exigeait afin de leur permettre d'y référer dans leur demande d'inscription.

Jugé: Selon la preuve, il n'y a pas de façon d'établir, à partir de l'énoncé des fonctions formulé dans l'avis de concours, quelle expérience particulière était exigée. L'appelant ne peut être blâmé de n'avoir donné, dans sa demande d'inscription, qu'une description générale de son expérience en administration générale et du personnel, surtout qu'il s'est efforcé de faire le lien entre son expérience et les fonctions énoncées dans l'avis. Le jury de sélection aurait dû lui demander des précisions.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 14(1)

Nesbitt, 1980 ABD [2-4] 2.3-10 (Vinokur)

Evaluation of merit - basic requirements - Selection Board adds restriction to experience requirement

The basic requirement was described in the competition poster as "experience as a staffing officer or as a staffing audit officer." The appellant was eliminated from the competition because his experience had not been obtained "within a federal government setting." The appellant argued that the Selection Board should not have added the Public Service restriction to the experience required.

Held: Where the effect of a change in qualification is to narrow the range of potential candidates, there is no adverse effect on the merit principle. On the evidence, the Selection Board violated no provision of the Public Service Employment Act and its Regulations when it properly carried out the intent of the deputy head and therefore it did not err in amending the qualifications.

Appeal dismissed.

Case cited: Bambrough v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] 2 FC 109

Nesbitt, 1980 DCA [2-4] 2.3-10 (Vinokur)

Évaluation du mérite - exigences fondamentales - le jury de sélection mit une restriction à l'expérience exigée

L'exigence fondamentale décrite à l'avis de concours était celle d'une expérience à titre d'agent de dotation ou comme agent à la vérification de la dotation. L'appelant avait été éliminé du concours parce que son expérience n'avait pas été acquise au sein du gouvernement fédéral. L'appelant prétendit que le jury de sélection n'aurait pas dû ajouter cette restriction à l'expérience exigée.

Jugé: Lorsque le but d'une modification des qualités est de réduire l'éventail des candidats possibles, il n'y a pas d'incidence négative sur le principe du mérite. D'après la preuve, le jury de sélection n'a violé aucune disposition de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et de son Règlement en formulant les intentions du sous-chef et, par conséquent, il n'a pas erré en modifiant les qualités exigées.

Appel rejeté.

Affaire citée: Bambrough c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109

Norton, 1981 ABD [3-1] 2.3-11 (Vinokur)

Essential qualifications - merit principle - statement of qualifications - whether the Screening Board properly interpreted the education requirement - whether the appellant meets that requirement

The appellant was eliminated from the competition because his application form did not show, according to the Screening Board, that he met one of the basic requirements, namely "university graduation with specialization in biochemistry or chemistry." The appellant alleged that the Screening Board had erred in interpreting the word "specialization" to mean "major." He further alleged that he met that requirement because he had acquired twenty-nine university credits in chemistry. The department replied that the Screening Board had not used the word "major" to replace "specialization." However, based on the opinion of an expert, it had determined that fifteen courses in chemistry or biochemistry were required. The appellant had taken only three courses.

Held: "Specialization" in the sense explained by the department is a genuine requirement for the position in question. There is no evidence that the Screening Board's criteria were unreasonable, discriminatory or not applied uniformly. The department has provided a satisfactory explanation of the Screening Board's conclusion that the appellant did not meet this requirement.

Appeal dismissed.

Norton, 1981 DCA [3-1] 2.3-11 (Vinokur)

Qualités essentielles - principe du mérite - énoncé de qualités - question de savoir si le jury de sélection préliminaire a bien interprété l'exigence au niveau des études - question de savoir si l'appelant répond à cette exigence

L'appelant fut éliminé du concours parce que sa demande d'emploi, selon le jury de sélection préliminaire, n'indiquait pas qu'il répondait à une des exigences fondamentales, à savoir "diplôme universitaire avec spécialisation en biochimie ou en chimie". L'appelant allégua que le jury de sélection préliminaire avait mal interprété le mot "spécialisation" en y substituant le mot "concentration". Il allégua aussi qu'il répondait à cette exigence puisqu'il avait acquis vingt-neuf crédits universitaires en chimie. Le ministère répondit que le jury de sélection préliminaire ne s'était pas servi du mot "concentration" pour remplacer "spécialisation". Cependant, sur l'avis d'un expert, il avait déterminé que quinze cours en chimie ou biochimie étaient requis. L'appelant n'avait suivi que trois cours.

Jugé: "Spécialisation", dans le sens expliqué par le ministère constitue une exigence valable du poste en question. Rien n'indique que les critères du jury de sélection préliminaire étaient déraisonnables, discriminatoires, ou encore qu'ils n'avaient pas été appliqués uniformément. L'explication du ministère à l'appui de la conclusion du jury de sélection préliminaire que l'appelant ne répondait pas à cette exigence, est satisfaisante.

Appel rejeté.

Baptiste, 1981 ABD [3-2] 2.3-12 (Leclerc)

Inventory - onus on prospective appointees to maintain current curriculum vitae on file

The appellant was eliminated from further consideration in an inventory selection as she was found not to have supervisory experience. She argued that she possessed the required experience but had not been aware of the necessity to indicate this in her curriculum vitae on file with the department, as she did not realize that an inventory was being used for the competition and as she had not received the statement of qualifications.

The department argued that all employees were advised by memorandum that they should keep an up-to-date curriculum vitae on file. The appellant had not mentioned her supervisory experience in that curriculum vitae.

Held: It was reasonable for the Selection Board to have found that the appellant did not meet the experience requirement. The onus was on the appellant to mention in her curriculum vitae any supervisory experience which she had acquired.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 5

Public Service Employment Regulations, section 21

Baptiste, 1981 DCA [3-2] 2.3-12 (Leclerc)

Répertoire - responsabilité des candidats éventuels de tenir à jour leur curriculum vitae au dossier

L'appelante fut éliminée de la sélection par répertoire car on a jugé qu'elle ne possédait pas d'expérience de la gestion du personnel. Elle soutint qu'elle possédait l'expérience requise, mais qu'elle n'avait pas été informée de la nécessité de l'indiquer dans le curriculum vitae au dossier du ministère car elle ne savait pas qu'un répertoire était utilisé lors du concours et elle n'avait pas reçu l'énoncé de qualités.

Le ministère soutint que tous les employés avaient été avisés par note de service qu'ils devaient tenir à jour leur curriculum vitae qui faisait partie de leur dossier. L'appelante n'a pas mentionné, dans son curriculum vitae, son expérience en gestion du personnel.

Jugé: Il était raisonnable pour le jury de sélection d'avoir conclu que l'appelante ne possédait pas d'expérience en gestion du personnel et il incombait à l'appelante d'indiquer dans son curriculum vitae quelle était son expérience en gestion du personnel.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Brett, 1981 ABD [3-2] 2.3-13 (Chilton)

Basic requirements - supervisory experience - selection standards amended after selection process commenced

The department, in its statement of qualifications, required two years of supervisory experience. After the competition was underway and the candidates were screened, the selection standard was amended and specified that experience was not to be expressed as a number of years.

The appellant argued, firstly, that the department was bound by the amendment to the selection standard and, secondly, that it was unreasonable, in any event, to require such experience since it was difficult to acquire.

Held: Firstly, the department was entitled to rely on the selection standard as it existed at the time of screening, even if the subsequent appointment was proposed after the selection standards were amended. Secondly, mere difficulty in acquiring relevant experience is not a valid ground upon which to seek the Appeal Board's intervention. Apart from the fact that fully one half of the candidates in this competition managed to acquire that experience, the merit principle required that the best qualified candidates be appointed and it would dilute that principle if allowances were made for that reason.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 12 and 21
Public Service Employment Regulations, section 5

Cases cited: Fredette et al. v. Public Service Commission, [1973] FC 1343; Bambrough v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] 2 FC 109

Brett, 1981 DCA [3-2] 2.3-13 (Chilton)

Exigences fondamentales - expérience en gestion du personnel - normes de sélection modifiées après le début du processus de sélection

Dans son énoncé de qualités, le ministère exigeait deux années d'expérience en gestic. du personnel. Une fois que le concours avait été entrepris et la sélection préliminaire des candidats complétée, une modification a été apportée aux normes de sélection qui précisait que l'expérience ne devait pas être exprimée en termes d'années.

L'appelante soutint d'abord que le ministère est lié par la modification de la norme de sélection et ensuite qu'il était exagéré de toute façon d'exiger une telle expérience car elle était difficile à acquérir.

Jugé: Premièrement, le ministère avait le droit d'utiliser la norme de sélection en vigueur au moment de la sélection préliminaire, même si la nomination subséquente fut proposée après que les modifications fussent apportées. Deuxièmement, la difficulté d'acquérir une expérience pertinente n'est pas un motif valable pour lequel un comité d'appel peut intervenir. Outre le fait que la moitié des candidats à ce concours avaient acquis cette expérience, le principe du mérite exige que les candidats les plus qualifiés soient nommés et on irait à l'encontre de ce principe si des concessions étaient faites pour cette raison.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 12 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaires citées: Fredette et al. c. Commission de la Fonction publique, [1973] CF 1343; Bambrough c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109

Marcotte, 1981 ABD [3-2] 2.3-14 (Baillie)

Basic requirements - education - equivalency examination

The statement of qualifications listed secondary school graduation as a basic requirement. The proposed appointee indicated on his application that he met this requirement but, subsequently, he could not prove it. He then admitted that he had not graduated from secondary school but argued that he had earlier and in an unrelated process passed the Public Service Commission's equivalency examination, which the applicable selection standard recognized as an acceptable equivalency.

Held: Secondary school education is a bona fide requirement and while the selection standard permitted acceptance of equivalency, such acceptance is neither mandatory* nor was it the intention of the Selection Board to accept it.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 16 and 21
Public Service Employment Regulations, section 5

Marcotte, 1981 DCA [3-2] 2.3-14 (Baillie)

Exigences fondamentales - études - examen d'équivalence

L'énoncé de qualités donnait "études secondaires terminées avec succès" comme exigence fondamentale. Le titulaire proposé avait indiqué sur sa demande qu'il satisfaisait à cette exigence, mais n'a pas pu le prouver par la suite. Il a alors avoué ne pas avoir terminé avec succès des études secondaires mais qu'il avait déjà passé l'examen d'équivalence de la Commission de la Fonction publique dans le cadre d'un autre processus de sélection, examen qui est reconnu par la norme de sélection applicable comme une équivalence acceptée.

Jugé: Des études secondaires terminées avec succès constituent une exigence authentique et même si la norme de sélection permet l'acceptation d'une équivalence, cette acceptation n'est pas obligatoire* et le jury de sélection n'avait pas l'intention de l'accepter.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 16 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

* Ed. Note:

This point was confirmed by the Federal Court of Appeal in the judgement of Howard et al. v. the Appeals Directorate, Public Service Commission, court file A-619-80, unreported.

* N.D.L.R.:

Ce principe fut confirmé par la Cour d'appel fédérale dans le jugement Howard et al. c. Direction des appels, Commission de la Fonction publique, numéro du greffe A-619-80, inédit.

Jozwiak, 1981 ABD [3-3] 2.3-15 (Brazier)

Essential qualifications - screening of candidates - documentation needed to meet basic requirement

The Screening Board required proper documentation from candidates vis-à-vis a basic requirement, namely education. The appellant in fact provided it but only after the competition had been finalized. He was found not to meet the education requirement.

Held: The department had not acted unreasonably in calling for the required documentation and the appellant had ample opportunity prior to the competition being finalized to submit the forms he knew were required in all selection processes for positions of this nature.

Appeal dismissed.

Jozwiak, 1981 DCA [3-3] 2.3-15 (Brazier)

Qualités essentielles - sélection préliminaire des candidats - documentation nécessaire pour satisfaire aux exigences fondamentales

Le jury de sélection préliminaire exigeait que les candidats fournissent les documents nécessaires par rapport à leur formation, qui constituait une des exigences fondamentales. L'appelant a finalement fourni les documents, mais ce, qu'une fois le concours terminé. Sa candidature n'avait donc pas été retenue.

Jugé: Le ministère n'a pas agi de façon déraisonnable en demandant les documents nécessaires et l'appelant a eu suffisamment de temps avant que le concours ne soit terminé pour présenter les formulaires qu'il savait être requis dans tous les processus de sélection en vue de combler des postes semblables.

Appel rejeté.

Underdahl, 1983 ABD [4-1] 2.3-16 (Gervais)

Timeliness of the appellant's application submitted in the competition

The appellant's application in the competition had been received by the Public Service Commission thirteen days after the closing date. The Commission advised him that his application would not be considered, as he had failed to meet the deadline set out by the Public Service Employment Regulations. The envelope in which the application was contained bore a post-mark dated one day prior to the closing date of the competition. The appellant had informed the Commission by telephone on the closing date that his application had been mailed the previous day. A Commission's representative advised him then that it was unnecessary that he confirm his candidacy by telex. The appellant alleged that his application should have been considered because it had been stamped by Canada Post Corporation prior to the expiry of the time period for the submission of applications. He further alleged that circumstances beyond his control, namely the lack of efficiency of Canada Post Corporation, had accounted for his application not having been received by the Commission in the ten-day period following the closing date, as required by the Regulations.

Held: The Commission is entitled to determine what constitutes a reasonable opportunity for eligible persons of making an application. Consequently, the reasonableness of the time period for the receipt of applications which the Commission established in the Regulations is not subject to review by an Appeal Board.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, subsection 14(1) and section 33
Public Service Employment Regulations, section 12

Cases cited: Dyker and Paskaruk, Federal Court of Appeal, court file A-276-78, unreported; Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board and Marcel Bénard, [1982] 1 FC 435; Ansari, 82-21-ITC-2 (Hershorn)

Underdahl, 1983 DCA [4-1] 2.3-16 (Gervais)

Question de savoir si l'appelant a soumis à temps sa demande lors de ce concours

La demande soumise par l'appelant lors du concours fut reçue par la Commission de la Fonction publique 13 jours après la date limite. Il fut avisé par la Commission que sa demande ne serait pas retenue puisqu'il ne l'avait pas fait parvenir dans le délai prévu par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. L'enveloppe dans laquelle était contenue cette demande revêtait une estampille postale datée de la veille de la date limite du concours. L'appelant avait avisé la Commission, par téléphone, le jour-même de la date limite, qu'il avait expédié sa demande par la poste, la veille. Une représentante de la Commission lui a indiqué à cette occasion qu'il n'avait pas à confirmer sa candidature par télex. L'appelant allégua que sa demande aurait dû être acceptée étant donné qu'elle avait été estampillée par la Société canadienne des Postes avant que n'expire le délai pour la soumission des candidatures. Il allégua que des circonstances qu'il ne pouvait contrôler, c'est-à-dire le manque d'efficacité de la Société canadiennne des Postes, expliquaient que sa demande n'avait pas été reçue par la Commission dans les 10 jours suivant la date limite, tel que requis par le Règlement.

Jugé: La Commission a le pouvoir de déterminer ce que constitue une occasion raisonnable pour les personnes admissibles de soumettre leur candidature. Par conséquent, la raisonnabilité de la période dans laquelle une demande pour un poste doit être reçue, tel que la Commission l'a prescrite dans le Règlement, n'est pas sujette à révision par un comité d'appel.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 14(1) et article 33
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 12

Affaires citées: Dyker et Paskaruk, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-276-78, inédit; Lalancette c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique et Marcel Bénard, [1982] 1 CF 435; Ansari, 82-21-ITC-2 (Hershorn)

Boys, 1983 ABD [4-2] 2.3-17 (Gervais)

Evaluation of merit - whether selected candidate meets basic requirements - adequacy of examination questions - alleged bias of Selection Board

The appellant alleged, firstly, that the selected candidate did not meet the basic requirement of "experience in directing major research and evaluation projects of relevance to major policy questions in official languages or other social policy fields." Secondly, one of the Selection Board members was biased in favour of the selected candidate. Thirdly, the written examination was inadequate to assess the knowledge required to perform the duties.

Held: The Appeal Board is not persuaded by the evidence that one of the Selection Board member had improperly influenced the competition in favour of the selected candidate. However, there was insufficient information in the selected candidate's curriculum vitae on which the Selection Board could reasonably conclude that he met the basic requirement concerning experience. Furthermore, the department erred in not assessing one of the knowledge subfactors.

Appeal allowed.

Boys, 1983 DCA [4-2] 2.3-17 (Gervais)

Évaluation du mérite - question de savoir si le candidat reçu satisfait aux exigences fondamentales - validité des questions d'examen - prétendue partialité du jury de sélection

L'appelant allégua, premièrement, que le candidat reçu ne satisfaisait pas à l'exigence fondamentale au niveau de l'expérience "de la direction de grands travaux de recherche et de projets d'évaluation portant sur les questions de politique majeures en matière de langues officielles ou d'autres domaines de la politique sociale". Deuxièmement, l'un des membres du jury de sélection avait un parti pris favorable pour le candidat reçu. Troisièmement, l'examen écrit ne permettait pas d'évaluer valablement les connaissances requises pour remplir les fonctions du poste.

Jugé: La preuve présentée ne réussit pas à convaincre le comité d'appel que l'un des membres du jury de sélection avait un parti pris favorable pour le candidat reçu. Cependant, le curriculum vitae du candidat reçu ne renfermait pas suffisamment de renseignements pour que le jury de sélection puisse raisonnablement conclure qu'il satisfaisait à l'exigence fondamentale au niveau de l'expérience. De plus, le ministère a erré en négligeant d'évaluer un des sous-facteurs pour les connaissances.

Appel accueilli.

Croy, 1983 ABD [4-3] 2.3-18 (Chilton)

Evaluation of merit - basic requirements - experience

The appellant was eliminated from the competition because the Selection Board concluded that he lacked experience in developing staff training programs. This experience was a basic requirement for the position. The appellant stated in his application that he "develops and implements instructional programs in physical education, health and physical fitness for inmates and staff" but the Selection Board concluded that there was no formal requirement for the appellant to perform that function. However, the position description applicable to the appellant's position indicated that he was required to perform such duties.

Held: The Selection Board's decision to eliminate the appellant from the competition is unreasonable. The Selection Board's conclusion that the information provided by the appellant did not reflect his actual duties is contradicted by the evidence before the Appeal Board.

Appeal allowed.

Croy, 1983 DCA [4-3] 2.3-18 (Chilton)

Évaluation du mérite - exigences fondamentales - expérience

L'appelant a été éliminé du concours parce que le jury de sélection a conclu qu'il ne possédait pas d'expérience de l'élaboration de programmes de formation du personnel. Cette expérience constituait une exigence fondamentale du poste. Il a déclaré dans sa demande qu'il "élaborait et mettait en oeuvre des programmes pédagogiques en éducation physique, en hygiène et en conditionnement physique pour les détenus et le personnel", mais le jury de sélection a conclu qu'il n'était pas officiellement tenu d'exercer ces fonctions. Cependant, la description des fonctions du poste de l'appelant indiquait qu'il était tenu d'exercer les fonctions susmentionnées.

Jugé: Le jury de sélection a agi de façon déraisonnable en décidant d'éliminer l'appelant du concours. La conclusion à laquelle est arrivé le jury de sélection que les renseignements fournis par l'appelant ne reflétaient pas les fonctions qu'il doit accomplir est contredite par la preuve devant le comité d'appel.

Appel accueilli.

Duggan, 1983 ABD [4-4] 2.3-19 (Barry)

Basic requirements - examination of experience

The position to be filled was an expansion of the duties of a position occupied by the selected candidate such that a new higher level position was created. The selected candidate acted in the new position for some eight months with no notice of the right to appeal being given. In the meantime, a competition was initiated and a poster issued informing potential candidates of the new vacant position. The appellant and the selected candidate applied.

The appellant was eliminated from the competition because the Selection Board concluded that she lacked experience in supervision. The two Selection Board members did not have a similar understanding of the basic requirement in question. One Selection Board member understood the basic requirement as experience in the supervision of other employees. The other Selection Board member understood the basic requirement as experience in the supervision of the type of operations that the incumbent of the position to be filled would be required to carry out. The appellant had, in fact, performed the duties of the position to be filled on a number of occasions and, for periods of up to five days at a time, had been solely responsible for the operations.

Held: The failure to give notice of the right to appeal the selected candidate's acting appointment after a four-month vestibule period contravened the Public Service Employment Regulations but, in itself, could not constitute grounds for allowing the appeal. The appellant, having also acted in the new position, had the opportunity, therefore, to develop her qualifications which are relevant for the position to be filled. The imprecise definition given to the Selection Board prevented it from coming to a reasonable conclusion with respect to the validity of the appellant's experience. Since the appellant had experience actually performing the duties of the position to be filled, it appears that the only reason for which she was eliminated from the competition was because she had never been formally appointed to that position. That reason does not constitute valid grounds on which to eliminate her from the competition.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsection 16(1) and section 13

Duggan, 1983 DCA [4-4] 2.3-19 (Barry)

Exigences fondamentales - examen de l'expérience

Le poste à pourvoir constituait un élargissement des fonctions d'un poste occupé par le candidat reçu. Par conséquent, un poste de niveau plus élevé fut créé. Le candidat reçu a occupé le nouveau poste pendant 8 mois et aucun avis de droit d'appel n'a été diffusé. Entre temps, un concours fut lancé et un avis diffusé pour informer les candidats possibles du nouveau poste vacant. L'appelante et le candidat reçu ont posé leur candidature.

Le jury de sélection a estimé que l'appelante ne possédait pas d'expérience de la gestion du personnel. Par conséquent, elle fut éliminée du concours. Les deux membres du jury de sélection n'avaient pas la même interprétation de l'exigence fondamentale en question. Un membre était d'avis que l'exigence fondamentale était une expérience de la gestion d'autres employés. L'autre membre du jury était plutôt d'avis qu'il s'agissait d'une expérience de la supervision d'opérations semblables à celles que le titulaire du poste à pourvoir serait appelé à diriger. En réalité, l'appelante avait exercé les fonctions du poste à pourvoir à quelques reprises et avait été la seule responsable des opérations pendant des périodes allant jusqu'à 5 jours consécutifs.

Jugé: Le fait de ne pas diffuser d'avis de droit d'appel à l'égard de la nomination intérimaire du candidat reçu après une période d'attente de 4 mois est contraire au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, mais il ne s'agit pas, en soi, d'un motif pour accueillir l'appel. L'appelante, ayant aussi occupé ce nouveau poste, avait ainsi eu l'occasion de développer ses compétences qui se rapportent au poste à pourvoir. La définition au poste à pourvoir. La définition imprécise qu'a donné le jury de sélection à l'exigence fondamentale en cause l'a empêché de prendre une décision raisonnable au sujet de la validité de l'expérience de l'appelante. Comme l'appelante avait effectivement exercé les fonctions du poste à pourvoir, il semble que la seule raison pour laquelle elle fut éliminée du concours était qu'elle n'avait jamais été officiellement nommée au poste. Il ne s'agit pas d'un motif valable pour l'éliminer du concours.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 16(1) et article 13

Public Service Employment Regulations, section 25

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 25

Kerr, 1984 ABD [5-2] 2.3-20 (Chilton)

Evaluation of merit - establishment of qualifications

The appellant was screened out of the competition because the Selection Board determined that he did not meet one of the basic requirements. The appellant alleged that the criteria used by the Selection Board in order to determine whether the candidates met that basic requirement were too demanding. The appellant had previously applied for similar positions in other competitions where he was found to meet identical basic requirements. Because the same selection standards apply to all of these positions, the Selection Board in this competition should have given the same interpretation to the appellant's qualifications as had the previous Selection Boards.

Held: The Selection Board did not ignore any instructions in the selection standard. It is open to a Selection Board to interpret the qualifications established by the deputy head for a position to be filled. Not all Selection Boards need interpret the same qualifications in the same way. There is considerable onus on candidates to provide sufficient information for Selection Boards to draw reasoned conclusions based on that information. The appellant failed to meet that onus.

Appeal dismissed.

Cases cited: Bauer v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] FC 626; Brown et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345; Ricketts v. Public Service Commission Appeal Board, [1984] 52 NR 381 (FCA); Metcalfe v. Public Service Commission, [1977] 1 FC 335; Bambrough v. Public Service Commission, [1976] 2 FC 109; Bow et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1983] 46 NR 546 (FCA); Boychuk v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 42 NR 204 (FCA); Attorney General of Canada v. Auger et al., Federal Court of Appeal, file A-824-82, unreported

Kerr, 1984 DCA [5-2] 2.3-20 (Chilton)

Évaluation du mérite - établissement des qualités requises

L'appelant a été éliminé du concours puisque le jury de sélection a déterminé qu'il ne satisfaisait pas à une des exigences fondamentales. L'appelant allégua que les critères employés par le jury de sélection afin de décider si les candidats répondaient à cette exigence fondamentale étaient trop sévères. L'appelant s'était auparavant présenté à d'autres concours pour des postes semblables et les jurys de sélection établis lors de ces concours avaient conclu qu'il satisfaisait à la même exigence fondamentale. Puisque les mêmes normes de sélection s'appliquent pour tous ces postes, le jury de sélection lors du présent concours aurait dû donner la même interprétation aux qualités de l'appelant que celle donnée par les autres jurys de sélection.

Jugé: Le jury de sélection n'a pas ignoré de directives contenues dans les normes de sélection. Il appartient à un jury de sélection d'interpréter les qualités établies par le sous-chef pour le poste à combler. Il n'est pas requis que tous les jurys de sélection interprètent les mêmes exigences de la même manière. Il incombe manifestement aux candidats de fournir suffisamment de renseignements aux jurys de sélection pour qu'ils puissent tirer des conclusions judicieuses en fonction de ces renseignements. L'appelant n'a pas fourni ces renseignements.

Appel rejeté.

Affaires citées: Bauer c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] CF 626; Brown et al. c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Ricketts c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1984] 52 NR 381 (CFA); Metcalfe c. Commission de la Fonction publique, [1977] 1 CF 335; Bambrough c. Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; Bow et al. c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1983] 46 NR 546 (CFA); Boychuk c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 42 NR 204 (CFA); Procureur général du Canada c. Auger et al., Cour d'appel fédérale, dossier no A-824-82, inédit

Johnstone, 1984 ABD [5-3] 2.3-21
(Rosenbaum)

Basic requirements - education

An allegation was made that because the appellant possessed a university degree in history, she met the basic requirement of post-secondary graduation in an approved course in communications, journalism or a related speciality. A further allegation was made that the classification standard and selection standard permitted the establishment of an equivalency for the basic requirement in question, based on a combination of education, training and experience and, therefore, the Screening Board should have accepted this equivalency in the appellant's case.

Held: With respect to the first allegation, the Appeal Board cannot substitute its opinion for that of the Screening Board because that opinion cannot be found unreasonable. With respect to the second allegation, management had the right to establish the basic requirement in question without adding the words "or equivalent."

Appeal dismissed.

Cases cited: Blagdon v. Public Service Commission Appeal Board et al., [1976] 1 FC 615; Evans v. Public Service Commission Appeal Board, [1983] 1 SCR 582; Bauer v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] FC 626; Her Majesty the Queen v. Ricketts, [1984] 52 NR 381 (FCA); Brown et al. v. Appeals Branch, Public Service Commission, [1975] FC 345; Bambrough v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1976] 2 FC 109; Yip et al. v. Public Service Commission, Federal Court of Appeal, file A-846-81, unreported

Johnstone, 1984 DCA [5-3] 2.3-21
(Rosenbaum)

Exigences fondamentales - études

Une allégation fut formulée à l'effet que vu que l'appelante possédait un diplôme universitaire en histoire, elle répondait à l'exigence fondamentale d'une attestation d'études postsecondaires approuvées en communication, journalisme ou autre spécialité connexe aux services d'information. Une deuxième allégation fut aussi formulée à l'effet que la norme de classification et la norme de sélection permettaient d'établir une équivalence à l'égard des études, compte tenu de l'ensemble de l'instruction, de la formation et de l'expérience acquise et que, par conséquent, le jury de sélection préliminaire aurait dû reconnaître que l'appelante possédait cette équivalence.

Jugé: Le comité d'appel conclut, en ce qui a trait à la première allégation, qu'il ne peut substituer son opinion à celle du jury de sélection préliminaire puisque cette opinion n'est pas déraisonnable. Par rapport à la deuxième allégation, la gestion avait le pouvoir d'établir l'exigence fondamentale portant sur les études, tel qu'elle l'a fait, sans ajouter les mots "ou l'équivalent".

Appel rejeté.

Affaires citées: Blagdon c. la Commission de la Fonction publique, comité d'appel et al., [1976] 1 CF 615; Evans c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1983] 1 RCS 582; Bauer c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 626; Sa Majesté la Reine c. Ricketts; [1984] 52 NR 381 (CAF); Brown et al. c. la Direction des appels de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Bambrough c. le comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; Yip et al. c. la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale; numéro du greffe A-846-81, inédit

Rogers, 1984 ABD [5-4] 2.3-22 (Giffin)

Basic requirements - education requirement beyond minimum prescribed by selection standards

The appellant alleged that the basic requirement of post-secondary education was not permitted by the selection standards because the Public Service Commission had not expressly approved the use of that requirement for this competition.

Held: The department's interpretation of the selection standards is consistent with the rules of statutory interpretation that apply to selection standards and stipulate that words must be interpreted in their ordinary grammatical sense as well as in a just and reasonable manner. It is permissible to raise the education requirement beyond the minimum indicated by the selection standards, without the approval of the Public Service Commission being obtained, as was done in this case.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 12

Cases cited: The Queen v. Ricketts [1984], 52 NR 381 (FCA); Victoria City v. Bishop of Vancouver Island, (1921) AC 384; Holmes v. Bradfield, (1950) 2 WWR 835; Bauer v. Appeal Board of the Public Service Commission, [1973] FC 626

Rogers, 1984 DCA [5-4] 2.3-22 (Giffin)

Exigences fondamentales - exigence d'études supérieure au minimum prévu dans la norme de sélection

L'appelant prétendit que l'exigence fondamentale "études postsecondaires obligatoires" n'était pas permise par les normes de sélection, puisque la Commission de la Fonction publique n'avait pas donné son approbation expresse afin que cette exigence figure lors de ce concours.

Jugé: L'interprétation qu'a faite le ministère des normes de sélection est conforme aux règles d'interprétation législative qui s'appliquent aux normes de sélection et qui stipulent que l'on doit donner aux mots une interprétation qui est conforme à leur sens grammatical courant et qui est juste et raisonnable. Le ministère pouvait, sans l'approbation de la Commission de la Fonction publique, prévoir une exigence d'études supérieure au minimum prévu dans les normes de sélection, ainsi qu'il l'a fait dans ce cas-ci.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 12

Affaires citées: La Reine c. Ricketts [1984], 52 NR 381 (CAF); Victoria City c. Bishop of Vancouver Island, (1921) AC 384; Holmes c. Bradfield, (1950) 2 WWR 835; Bauer c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 626

Wartman, 1985 ABD [6-1] 2.3-23 (Barry)

Evaluation of merit - use of the General Administration Test (GAT)

The executive committee of the Prince Edward Island region of the Canada Employment and Immigration Commission had established a policy, effective 1 December 1983, requiring all candidates in competitions for positions at the PM-1 and PM-2 levels to successfully complete the GAT developed by the Personnel Psychology Centre of the Public Service Commission. The requirement to successfully complete this test, which assessed the potential of candidates to carry out various tasks and functions commonly performed by employees at the PM-1 and PM-2 levels, was part of the basic requirements in the case of this competition for positions at the PM-2 level. It was necessary that candidates pass the test to be considered further in the competition. The appellant failed the test. He was therefore considered to be unqualified and was eliminated from the competition.

It was argued by the appellant that this test should not have been used in this competition as it was not used in some other regions of the department, including New Brunswick and Newfoundland. It was also argued that the GAT was not a fair test, because the failure and success rate was affected by sex, age, level of education, number of years since leaving school, level of experience with the Canada Employment and Immigration Commission, and position classification. This discrimination had been established by an independent survey conducted for the department in the Quebec region.

Held: Because of the wide discretion which the Selection Board enjoyed in determining the selection tools, it did not act illegally in using the GAT to determine whether candidates met the basic requirements for the position. According to the evidence, the survey conducted for the department did not clearly show the GAT to be an invalid selection tool for the purpose of predicting whether persons undergoing that test possessed the aptitudes required in this case, nor did the test unfairly discriminate against the appellant.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, subsection 16(1)

Cases cited: LeBlanc, 83-21-EIC-IV-1 (Giffin); Zettler et al., 84-21-EIC-46 (Robinson)

Wartman, 1985 DCA [6-1] 2.3-23 (Barry)

Évaluation du mérite - utilisation de l'examen général d'administration (EGA)

Le comité exécutif de la région de l'Ile-du-Prince-Édouard de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada avait établi une politique prenant effet le 1er décembre 1983, selon laquelle tous les candidats à des postes de niveaux PM-1 et PM-2 devaient avoir réussi l'EGA mis au point par le Centre de psychologie du personnel de la Commission de la Fonction publique. Dans le cas de ce concours pour des postes de niveau PM-2, la réussite à cet examen, qui servait à évaluer le potentiel des candidats pour mener diverses tâches et fonctions souvent effectuées par des employés dans des postes aux niveaux PM-1 et PM-2, faisait partie des exigences fondamentales. A ce titre, les candidats devaient avoir réussi à l'examen pour être retenus aux autres étapes du concours. L'appelant n'a pas réussi à l'examen. Il a par conséquent été jugé non qualifié et a été éliminé du concours.

On a fait valoir que le test n'aurait pas dû être utilisé lors de ce concours puisqu'il n'était pas utilisé dans d'autres régions du ministère, notamment au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve. On prétendit aussi, que l'EGA n'était pas un examen juste, car le taux de réussites et d'échecs dépendait du sexe, de l'âge, de la scolarité, du nombre d'années écoulées depuis la fin des études, du niveau d'expérience au sein de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, et de la classification du poste. C'est ce qui découlait d'une étude indépendante menée dans la région du Québec pour le compte du ministère.

Jugé: Compte tenu de la grande latitude dont jouissait le jury de sélection pour décider des outils de sélection, il n'a pas agi illégalement en se servant de l'EGA pour déterminer si les candidats répondaient aux exigences fondamentales du poste. Compte tenu des preuves présentées, l'étude menée pour le compte du ministère ne démontre pas clairement que l'EGA ne soit un outil de sélection valable à titre d'indicateur des aptitudes requises dans le cas présent ou que l'examen puisse avoir été injustement discriminatoire à l'égard de l'appelant.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 16(1)

Affaires citées: LeBlanc, 83-21-EIC IV-1 (Giffin); Zettler et al., 84-21-EIC-46 (Robinson)

Hébert, 1985 ABD [6-1] 2.3-24 (Rabot)

Bias of Selection Board - preferential treatment

The appellant alleged that one of the Selection Board members had provided the selected candidate with an opportunity to obtain training that enabled him to meet the basic requirements of the position. The appellant also contended that three different statements of qualifications existed and the reason the original statement had been changed was to favour the selected candidate.

Held: Even if the Appeal Board were to find that one of the Selection Board members had sought to allow the selected candidate to be trained as a mechanic so that he could meet the basic requirements, that finding would not constitute a reason upon which the board could rely to allow the appeal, since the events in question occurred before the competition notice was posted.

The statement of qualifications was not altered after the closing date of the competition and the other incorrect statements of qualifications were a result of an administrative error. In any event, the appellant meets each requirement indicated by all three statements of qualifications. The result of the competition would have been no different if the appellant had been given only the statement of qualifications used by the Selection Board. In addition, it was unlikely that other employees had been affected by the errors with respect to the statement of qualifications.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, subsection 14(1)
Public Service Employment Regulations, section 4

Cases cited: Griffon v. Attorney General of Canada, [1973] FC 670; Attorney General of Canada v. Public Service Commission Appeal Board and Noreau et al., Federal Court of Appeal, file A-824-82, unreported

Hébert, 1985 DCA [6-1] 2.3-24 (Rabot)

Partialité du jury de sélection - traitement préférentiel

L'appelant prétendit qu'un membre du jury de sélection avait donné au candidat reçu l'occasion de suivre une formation qui lui a permis de satisfaire aux exigences fondamentales du poste. Il prétendit aussi qu'il y avait eu trois différents énoncés de qualités et que la modification de l'énoncé initial visait à favoriser le candidat reçu.

Jugé: Même si le comité d'appel concluait qu'un membre du jury de sélection avait cherché à permettre à l'appelant de faire un stage de mécanicien pour qu'il puisse répondre aux exigences fondamentales du poste en question, cela ne constituerait pas un motif permettant au comité d'accueillir cet appel, vu que les événements en question ont eu lieu avant l'annonce du concours.

L'énoncé de qualités n'a pas été modifié après la date limite du concours et les autres énoncés de qualités inexacts étaient le résultat d'une erreur administrative. De toute façon, l'appelant a répondu à toutes les exigences indiquées par les trois différents énoncés de qualités. Ainsi, le résultat du concours n'aurait pas été différent si l'appelant ne s'était vu remettre comme énoncé de qualités que celui dont le jury de sélection s'est servi. De plus, il était improbable que les erreurs relatives aux énoncés de qualités aient causé du tort à d'autres employés.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 14(1)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 4

Affaires citées: Griffon c. le Procureur général du Canada, [1973] CF 670; Le Procureur général du Canada c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique et Noreau et al., Cour d'appel fédérale, dossier A-824-82, inédit

Klementis, 1986 ABD [7-1] 2.3-25 (Girard)

Remedial action taken as a result of an allowed appeal - selected candidate given a second opportunity to perfect his qualifications - whether preferential treatment afforded to selected candidate

An earlier Appeal Board had allowed the appellant's appeal against the proposed appointment of the selected candidate because he did not possess the professional licence which constituted one of the basic requirements. Subsequent to the appeal being allowed, the selected candidate had ample time in which to obtain the required licence and was thereafter once again proposed for appointment.

Held: It might be reasonable for a Selection Board to require qualifications that candidates have met after the closing date for receipt of applications but prior to any appointment being proposed. However, the defect found by the first Appeal Board, which had to be remedied by the Public Service Commission, was the erroneous screening-in and subsequent proposed appointment of the selected candidate. The power to take corrective action does not imply that such action may be taken as would unduly favour one candidate or prejudice other candidates. The selected candidate in this instance received a most generous second opportunity to meet the basic requirements, whereas no such second opportunity was afforded to other candidates.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 5, 12, 16, 17, 18 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 5 and 19

Cases cited: Brown et al. v. Appeals Branch, Public Service Commission, [1975] FC 345; Boucher v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 204; Stout v. Appeals Branch, Public Service Commission of Canada, Federal Court of Appeal, file A-924-84, unreported; Moreau v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] FC 593; Attorney General of Canada v. Hassan and Tak, [1982] 2 FC 677; Bow et al. v. Public Service Commission Appeal Board, 46 NR 546 (FCA); Klementis, 85-21-DOE-8 (Mitchell); Kerr, 83-21-TAX-45 (Chilton); Ryder et al., 84-21-EIC-33 (Giffin); Scoles, 85-21-MOT-20 (Brazier); McHenry, 83-21-CAE-17 (Girard)

Klementis, 1986 DCA [7-1] 2.3-25 (Girard)

Mesure correctrice suite à un appel accueilli - le candidat reçu a eu une deuxième chance de parfaire ses compétences - question de savoir si un traitement préférentiel a été accordé au candidat reçu

Un comité d'appel antérieur avait accueilli l'appel de l'appelant à l'encontre de la nomination proposée du candidat reçu puisque celui-ci ne possédait pas le permis professionnel qui était requis comme exigence fondamentale. Suite à l'intervention du comité d'appel, le candidat reçu s'est vu accorder suffisamment de temps pour se procurer ledit permis et, par la suite, sa nomination fut à nouveau proposée.

Jugé: Il peut être raisonnable pour un jury de sélection de reconnaître les qualités que les candidats ont acquis après la date limite pour la présentation des candidatures mais avant que l'on ne propose des nominations. Cependant, le premier comité d'appel a découvert une irrégularité dans la sélection préliminaire qui concerne la nomination proposée du candidat reçu et à laquelle la Commission devait remédier. Le pouvoir de prendre des mesures correctrices ne donne pas le droit de favoriser indûment un candidat ou porter préjudice à d'autres candidats. Le candidat reçu a obtenu une seconde chance des plus généreuses de parfaire ses compétences, ce qui n'a pas été le cas des autres candidats.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 12, 16, 17, 18 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5 et 19

Affaires citées: Brown et al. c. Direction des appels, Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Boucher c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 204; Stout c. Direction générale des appels, Commission de la Fonction publique du Canada, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-924-84, inédit; Moreau c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 593; Le Procureur général du Canada c. Hassan et Tak, [1982] 2 CF 677; Bow et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, 46 NR 546 (CAF); Klementis, 85-21-DOE-8 (Mitchell); Kerr, 83-21-TAX-45 (Chilton); Ryder et al., 84-21-EIC-33 (Giffin); Scoles, 85-21-MOT-20 (Brazier); McHenry, 83-21-CAE-17 (Girard)

Closed competition - whether the Screening Board had just cause to determine that the appellants did not meet the experience requirement and to determine that the selected candidates met that requirement - consistency in the application and reasonableness of the criteria used by the Screening Board to decide if the candidates met the experience requirement - reasonableness of the notice of competition

The three appellants were eliminated from the competition when the Screening Board determined that they did not meet the experience requirement. In order to determine whether candidates met this requirement, the Screening Board examined the information that the appellants had indicated on their application for the position. Two candidates were found to be sufficiently qualified and their names were placed on an eligible list for the position. Appellant Blakney was eliminated from the competition because he did not meet the requirement of experience in "financial budgeting and forecasting" and experience in "providing administrative support in relation to purchasing." Appellant Ring was eliminated from the competition because she did not meet the requirement of experience in "financial budgeting and forecasting." Appellant Caravan was eliminated from the competition because she did not meet the requirement of experience in "providing administrative support in relation to purchasing." It was alleged that the Screening Board had not considered appellant Blakney's experience in the private sector, which was relevant to the requirement of experience in "financial budgeting and forecasting." Furthermore, the failure to take this experience into consideration contravened the applicable selection standards wherein it is stated that voluntary work must be considered when examining the candidates' experience. It was alleged that the candidates had been misled by the department in regard to the requirements of the position because the competition poster indicated that experience was required "in providing administrative support ... in financial budgeting and forecasting" while the experience actually sought by the Screening Board consisted of performing financial budgeting and forecasting. It was alleged that the Screening Board had been inconsistent in its consideration of the candidates' experience because it had made assumptions with regard to the experience of the two selected candidates which it had not been prepared to make when it examined the appellants' experience. It was alleged that the experience of appellant Caravan was

Concours restreint - question de savoir si le jury de sélection préliminaire a eu raison de décider que les appelants ne répondaient pas à l'exigence d'expérience et de décider que les candidats reçus répondaient à cette exigence - cohérence dans l'application et justesse des critères employés par le jury de sélection préliminaire pour décider si les candidats répondaient à l'exigence d'expérience - question de savoir si l'avis de concours est raisonnable

Les trois appelants ont été éliminés du concours puisque le jury de sélection préliminaire a déterminé qu'ils ne répondaient pas à l'exigence d'expérience. Afin de déterminer si les candidats répondaient à cette exigence, le jury de sélection préliminaire a examiné les renseignements qu'ils avaient indiqués dans leur demande pour le poste. Deux candidats furent jugés suffisamment qualifiés et leurs noms ont été portés à une liste d'admissibilité pour le poste. L'appelant Blakney fut éliminé du concours puisqu'il ne répondait pas à l'exigence d'expérience "de la budgétisation et prévision financière" ainsi que celle de "l'apport d'un soutien administratif par rapport aux achats". L'appelante Ring fut éliminée du concours puisqu'elle ne répondait pas à l'exigence d'expérience "dans la budgétisation et prévision financière". L'appelante Caravan fut éliminée du concours puisqu'elle ne répondait pas à l'exigence d'expérience "dans l'apport d'un soutien administratif par rapport aux achats". Il fut allégué que le jury de sélection préliminaire n'avait pas considéré l'expérience de l'appelant Blakney au sein du secteur privé qui était pertinente. Il fut allégué que ce manquement contrevenait aux normes de sélection applicables en l'espèce qui prévoyaient que le travail de bénévolat devait être considéré lors de l'examen de l'expérience des candidats. Il fut allégué que les candidats avaient été induits en erreur par le ministère au sujet des exigences pour le poste puisque l'avis de concours précisait qu'une des expériences requises était celle "d'un appui administratif à la budgétisation et la prévision financière" plutôt que celle exigée par le jury de sélection qui consistait à effectuer la budgétisation et la prévision financière. Il fut allégué que le jury de sélection préliminaire avait fait preuve d'inconsistance en examinant l'expérience des divers candidats puisqu'il avait fait des présomptions eu égard à l'expérience des candidats reçus mais qu'il avait refusé d'en faire de même lorsqu'il a examiné l'expérience des appelants. Il fut allégué que l'expérience de

improperly examined by the Screening Board, in that it considered this experience to be insufficient merely because it had been acquired in a position classified at the CR-3 group and level, without regard to the duties actually performed.

Held: The required qualifications were clearly described by the competition poster and the statement of qualifications. The instructions on the application form constituted adequate notice to the appellants that they were required to describe their experience in sufficient detail having regard to the duties of the position for which they were applying. The appellants did not demonstrate to the Screening Board that they met the experience requirement. The Screening Board was not required to consider experience acquired in the private sector. A rational link existed between the requirement of Public Service experience and the duties and responsibilities of this position. However, the Screening Board assumed that one of the selected candidates had the required experience in providing administrative support for purchasing when in fact no reference to such experience could be found in the information provided. Furthermore, the Screening Board assumed that another selected candidate met the requirement of experience in financial budgeting and forecasting. The Screening Board may or may not be correct in these assumptions. However, the assumptions made constituted an unwarranted departure from the screening criteria applied to the appellants.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 12, 14, 15 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 4 and 5

Cases cited: Brown et al. v. Appeals Branch, Public Service Commission, [1975] FC 345; Bambrough v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1976] 2 FC 109; Boychuk v. Appeal Board established by the Public Service Commission et al., Federal Court of Appeal, file A-455-81, unreported; Nanda v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1972] FC 277; Charest v. Attorney General of Canada, [1973] FC 1217; Schaan, 1980 ABD [2-4] 2.3-9

l'appelante Caravan n'avait pas été examinée avec justesse par le jury de sélection préliminaire puisqu'il l'avait jugée non valable pour le seul motif qu'elle l'avait acquise dans un poste classifié aux groupe et niveau CR-3, sans égard aux fonctions qu'elle avait effectuées.

Jugé: Les qualités requises étaient clairement décrites par l'avis de concours et l'énoncé des qualités. Les appelants avaient été bien avisés, au moyen des directives indiquées sur le formulaire de demande, qu'ils devaient décrire leur expérience avec suffisamment de détails et en tenant compte du poste pour lequel ils postulaient. Les appelants n'ont pas su démontrer au jury de sélection préliminaire qu'ils répondaient à l'exigence d'expérience. Le jury de sélection préliminaire n'était pas tenu de considérer comme valable l'expérience acquise au sein du secteur privé puisqu'il existait un lien rationnel entre l'exigence que leur expérience soit acquise au sein de la Fonction publique et les fonctions et responsabilités de ce poste. Cependant, le jury de sélection préliminaire a pris pour acquis qu'une candidate reçue avait l'expérience requise dans l'apport d'un appui administratif pour les achats alors qu'elle n'avait fait aucune référence à cela dans les renseignements fournis. De plus, le jury de sélection préliminaire a pris pour acquis qu'une autre candidate reçue avait l'expérience exigée dans la budgétisation et la prévision financière ainsi que de l'appui administratif aux achats. Le jury de sélection préliminaire a peut-être eu raison de faire ces présomptions. Cependant, en faisant ces présomptions, le jury de sélection préliminaire a écarté d'une manière injustifiée les critères de sélection préliminaires qu'il avait appliqués aux appelants.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 12, 14, 15 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 4 et 5

Affaires citées: Brown et al. c. Direction des appels, Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Bambrough c. un comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; Boychuk c. un comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique et al., Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-455-81, inédit; Nanda c. un comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Charest c. Procureur général du Canada, [1973] CF 1217;

(Chilton); Brett et al., 1981 ABD [3-2] 2.3-13 (Chilton)

Schaan, 1980 DCA [2-4] 2.3-9 (Chilton); Brett et al., 1981 DCA [3-2] 2.3-13 (Chilton)

Basic requirements - interpretation of experience requirement - assessment procedures - prompting of selected candidate

It was argued by the appellants that neither of the two selected candidates met the experience requirement set out on the competition poster. That requirement was for experience in the planning for and administration of telecommunications acquisition. In interpreting that requirement, the Screening Board sought a much more limited experience, that is an involvement in or degree of responsibility for a portion of seven out of twenty-three stages of a telecommunications acquisition.

It was also contended that the second-ranked selected candidate was repeatedly prompted by the Selection Board in the course of his interview. The same treatment was not accorded to the other candidates.

Held: The Appeal Board cannot find that a reasonable construction has been placed on the experience requirement by the Screening Board. The Screening Board effectively conducted screening on the basis of a broader definition than that which is permitted by the existing words of the requirement on the statement of qualifications. In terms of remedying that defect, the department had the option of changing the wording of the requirement and giving notice thereof to effectively broaden the pool of eligible candidates.

The Selection Board's prompting in the case of the second-ranked selected candidate cannot but have assisted him in earning marks he might not otherwise have received if he had not been prompted. As the same opportunity was not afforded to one of the appellants, who was also interviewed, this action may have influenced the results of the competition.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, subparagraph 5(b)(i)

Case cited: Bambrough v. Public Service Commission, [1976] 2 FC 109

Exigences fondamentales - interprétation de l'expérience exigée - méthode d'évaluation - réponses suggérées au candidat reçu

Les appelants alléguèrent qu'aucun des candidats reçus ne satisfaisait à l'exigence d'expérience décrite à l'avis de concours. On exigeait que les candidats détiennent une expérience de la planification et de l'administration de l'acquisition de matériel de télécommunications. L'interprétation donnée à cette exigence, par le jury de sélection préliminaire a eu pour conséquence qu'une expérience beaucoup plus limitée fut requise, à savoir une implication ou l'exercice d'un degré de responsabilité relativement à une partie de 7 sur 23 étapes touchant l'acquisition d'un système de télécommunications.

Les appelants prétendirent également que des suggestions de réponses avaient été faites par le jury de sélection à plusieurs reprises au candidat reçu qui s'est classé au deuxième rang, pendant son entrevue. Le même comportement n'a pas été adopté à l'endroit des autres candidats.

Jugé: Le comité d'appel ne peut conclure que le jury de sélection préliminaire a donné une interprétation raisonnable de l'exigence relative à l'expérience. Le jury de sélection préliminaire a donné un sens plus large à cette exigence que ce que les mots utilisés pour la décrire sur l'énoncé de qualités lui permettaient de faire. Pour remédier à cette erreur, le ministère avait le choix de changer la formulation de l'exigence et d'en aviser les employés de façon à augmenter le nombre de candidats admissibles.

Les suggestions de réponses fournies par le jury de sélection dans le cas du candidat reçu qui s'est classé au deuxième rang n'ont pas pu faire autrement que d'aider ce dernier à augmenter son pointage, ce qu'il n'aurait pu faire en l'absence de telles interventions. Puisque l'on n'a pas accordé la même chance à un des appelants, qui fut lui aussi interviewé, il est possible que ce comportement a pu influer sur le résultat du concours.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, sous-alinéa 5b)(i)

Affaire citée: Bambrough c. Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109

Caravan et al., 1986 ABD [7-3] 2.3-28
(Barry)

Basic requirements - corrective action following upheld appeal - reassessment of candidates against the experience factor

The appellants had previously appealed selections for appointment arising out of a closed competition. Their appeals were allowed on the ground that the candidates' experience had been improperly considered. Afterwards, a Screening Board convened for the purpose of examining the qualifications of the sixty candidates in the competition and determining whether they met the basic requirements, including the experience requirement. The Screening Board contacted the candidates who had been previcusly selected for appointment to obtain clarifications regarding their experience. On the basis of that information, the Screening Board determined that these candidates met the experience requirement. They were proposed for appointment a second time. As for the appellants, they were once again found not to meet the experience requirement but they were not provided with an opportunity to clarify their experience for the benefit of the Screening Board. They alleged that the failure of the Screening Board to request these clarifications from them was unfair.

Held: The lack of any clear criteria for determining whether the candidates met the experience requirement is the reason why the first Appeal Board was unable to conclude that the first Screening Board had properly determined whether the candidates met that requirement. This flaw has yet to be corrected. Consequently, this Appeal Board cannot find that the second Screening Board properly determined whether candidates met the experience requirement. Furthermore, it was unfair of the Screening Board not to have provided the appellants with the same opportunity provided to the selected candidates of clarifying their experience.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 10

Caravan et al., 1986 DCA [7-3] 2.3-28
(Barry)

Exigences fondamentales - mesures correctrices prises à la suite d'un appel accueilli - réexamen de l'expérience des candidats

Les appelants avaient auparavant interjeté appel des nominations proposées qui résultaient d'un concours restreint. Leurs appels ont été accueillis au motif que l'expérience des candidats avait été mal examinée. Par après, un jury de sélection préliminaire s'est réuni afin d'examiner les qualités des soixante candidats qui s'étaient présentés au concours et déterminer s'ils répondaient aux exigences fondamentales, y compris l'expérience exigée. Le jury de sélection préliminaire a communiqué avec les candidats qui avaient été auparavant reçus pour une nomination afin d'obtenir des clarifications au sujet de leur expérience. En fonction de ces renseignements, le jury de sélection préliminaire a conclu que ces candidats répondaient à l'expérience exigée. Leur nomination a été à nouveau proposée. Quant aux appelants, l'on a de nouveau jugé qu'ils ne répondaient pas à l'expérience exigée mais ils ne se sont pas vu offrir l'occasion de clarifier leur expérience pour le bénéfice du jury de sélection préliminaire. Ils ont allégué que le défaut par le jury de sélection préliminaire de demander ces clarifications leur était injuste.

Jugé: La preuve au dossier indique que la raison pour laquelle le premier comité d'appel n'a pu conclure que le premier jury de sélection avait valablement déterminé si les candidats répondaient à l'expérience exigée est qu'il n'y avait pas de critères clairs afin de déterminer si les candidats répondaient à cette exigence. Cette erreur n'a pas encore été corrigée. Par conséquent, le comité d'appel ne peut conclure que le deuxième jury de sélection préliminaire a valablement déterminé si les candidats répondaient ou non à l'expérience exigée. De plus, il était injuste pour le jury de sélection préliminaire de ne pas avoir donné aux appelants la même occasion que celle offerte aux candidats reçus de clarifier leur expérience.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 10

Nelson, 1986 ABD [7-4] 2.3-29 (Girard)

Competition - submission of application - whether the appellant's application can be deemed to have been received within the prescribed time limit

The department explained that the appellant's application for the competition was not considered because it had not been received within the time limit prescribed for the receipt of applications. While there was a postage stamp affixed to the envelope containing that application, it bore no postmark or any other form of cancellation stamp. The appellant testified that she had placed her application in the assigned location within her office for the receipt of mailable matter on the closing date of competition.

Held: The appellant's evidence is not by any means conclusive evidence that her application was mailed, that is, accepted by Canada Post Corporation, on the closing date of the competition or prior thereto. In the absence of a postmark, there is no way of knowing whether this acceptance occurred within the time limit prescribed by the Public Service Employment Regulations.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 21 and subsection 16(1)
Public Service Employment Regulations, sections 12, 41 and 45 and subparagraph 5(b)(i)

Cases cited: Dyker et al. v. Public Service Commission Appeal Board, Federal Court of Appeal, file A-276-78, unreported; Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 435; Fougère, 1984 ABD [5-3] 2.1-16 (Chilton); Ellison, 1985 ABD [6-1] 2.1-18 (Girard)

Nelson, 1986 DCA [7-4] 2.3-29 (Girard)

Concours - soumission de la demande d'inscription - question de savoir si la demande de l'appelant peut être considérée avoir été reçue dans le délai prescrit

Le ministère expliqua que la demande de l'appelante pour le concours n'avait pas été considérée car elle n'avait pas été reçue dans le délai prescrit pour la réception des demandes de candidatures. Bien que l'enveloppe renfermant cette demande ait porté un timbre, il n'y avait aucun cachet de la poste ou marque quelconque d'oblitération. L'appelante affirma avoir déposé sa demande à son lieu de travail, le jour de la date limite du concours, à l'endroit prévu pour la cueillette du courrier à être posté.

Jugé: Le témoignage de l'appelante ne démontre aucunement que sa demande a été postée, c'est-à-dire acceptée par la Société canadienne des Postes, à la date limite du concours ou avant cette date. En l'absence de cachet d'oblitération, il n'y a aucun moyen de savoir si cette acceptation s'est produite avant l'expiration du délai prescrit par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21 et paragraphe 16(1)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 12, 45 et 41 et sous-alinéa 5b)(i)

Affaires citées: Dyker et al. c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-276-78, inédit; Lalancette c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 435; Fougère, 1984 DCA [5-3] 2.1-16 (Chilton); Ellison, 1985 DCA [6-1] 2.1-18 (Girard)

Dwyer, 1986 ABD [7-4] 2.3-30 (Barry)

Preliminary assessment procedures - screening of candidates - requirement of "availability" - failure to assess essential qualifications

The department explained that the appellant met the basic requirements of the position but he was not considered further for an assignment because his supervisor indicated that operational requirements prevented him from being relieved of his current duties. According to the department, only two candidates met the requirement of "availability." The appellant argued that he was being unfairly deprived of the opportunity given to other employees to gain experience in the position to be staffed.

Held: The appellant's elimination from consideration for appointment is based upon improper motives and is unfair because the "availability" requirement is not an essential requirement contained on the statement of qualifications. Furthermore, there is no evidence that the qualifications of the selected employee were assessed against the essential requirements and, hence, that he was qualified for the position.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 12 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 4 and 5 and subsection 25(1)

Dwyer, 1986 DCA [7-4] 2.3-30 (Barry)

Examen préliminaire des candidats - exigence de "disponibilité" - absence d'évaluation des qualités essentielles

Le ministère expliqua que l'appelant satisfaisait aux exigences fondamentales pour le poste mais que sa candidature pour une affectation avait été écartée après que son supérieur hiérarchique eut indiqué qu'on ne pouvait le relever de ses fonctions à cause des impératifs de fonctionnement du service. Selon le ministère, seuls deux candidats répondaient à l'exigence de "disponibilité". L'appelant prétendit qu'il avait été injustement privé de l'occasion offerte à d'autres employés d'acquérir de l'expérience pour le poste à être comblé.

Jugé: Les motifs pour lesquels la candidature de l'appelant n'a pas été prise en considération ne sont pas valables. De plus, cette décision est injuste puisque l'exigence de "disponibilité" ne figure pas comme exigence essentielle indiquée par l'énoncé de qualités. En outre, il n'existe aucune preuve que les qualités de l'employé choisi aient été évaluées eu égard aux exigences essentielles et, conséquemment, qu'il était qualifié pour le poste.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 12 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 4 et 5 et paragraphe 25(i)

Lynch et al., 1979 ABD [1-1] 2.4-13
(Chilton)

Staffing delegation

The appellants alleged that the department lacked the delegated staffing authority under the Public Service Employment Act to make the proposed appointment. The department replied that it was a "work sharing agreement" with the Public Service Commission which authorized the department to make the appointments.

Held: The Act provides for delegation by the Commission of certain of its powers, functions and duties but such delegation can only be in writing. Since there is no evidence that the Commission has delegated its powers, functions and duties in relation to staffing these positions to the department, the selection process was contrary to law.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, subsection 6(1)
Public Service Employment Regulations, paragraph 3(1)(a)

Lynch et al., 1979 DCA [1-1] 2.4-13
(Chilton)

Délégation des pouvoirs de dotation

Les appelants ont allégué que le ministère n'avait pas les pouvoirs délégués de dotation en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique lui permettant de faire la nomination proposée. Le ministère a répondu qu'il y avait une "entente sur le partage du travail" avec la Commission de la Fonction publique, qui autorisait le ministère à faire les nominations.

Jugé: La Loi prévoit la délégation, par la Commission, de certains de ses pouvoirs, fonctions et devoirs, mais cette délégation ne peut se faire que par écrit. Comme il n'y a pas de preuve à l'effet que la Commission a délégué au ministère ses pouvoirs, fonctions et devoirs concernant la dotation de ces postes, le processus de sélection n'avait aucun fondement légal.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 6(1)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 3(1)(a)

Leguerrier et al., 1980 ABD [2-4] 2.4-14 (Vinokur)

Authority to conduct competitions - delegation of staffing within a department - whether eligible list must contain names of all qualified candidates

In a competition for a senior correspondence clerk, one appellant was found qualified and her name was placed on an eligible list; the other appellant was found qualified and her name was not placed on that eligible list. The appellants argued that the responsible staffing officer did not have the authority to conduct the competition and that the department was required to place on the eligible list the names of all candidates found qualified.

Held: The deputy head had validly delegated the necessary authority to make selections to the staffing officer's superior who took responsibility for the proposed appointments by signing the eligible lists. There was no reason why the subordinate staffing officer (not cited by name or title in the delegation instrument) could not legally carry out the mechanics of operating the selection process. The Public Service Employment Act makes it clear that the Public Service Commission is not required to place all the qualified candidates on an eligible list but may place only the highest ranking candidates thereon.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 17

Cases cited: Ahmad v. Public Service Commission Appeal Board, [1974] 2 FC 644; Kotels, 80-21-DSS-3 (Brazier)

Leguerrier et al., 1980 DCA [2-4] 2.4-14 (Vinokur)

Pouvoir de tenir un concours - délégation à l'intérieur d'un ministère du pouvoir de dotation - question de savoir si le nom de tous les candidats qualifiés doit apparaître sur la liste d'admissibilité

Lors d'un concours de commis principal à la correspondance, une appelante a été reconnue qualifiée et son nom a été placé sur une liste d'admissibilité; l'autre appelante a été reconnue qualifiée et son nom n'a pas été placé sur cette liste d'admissibilité. Les appelantes prétendirent que l'agent responsable de la dotation n'avait pas le pouvoir de tenir le concours et que le ministère était obligé d'inscrire sur la liste d'admissibilité les noms de toutes les candidates reconnues qualifiées.

Jugé: Le sous-chef avait délégué valablement le pouvoir de sélection au supérieur hiérarchique de l'agent de dotation qui était responsable des nominations proposées puisqu'il a signé les listes d'admissibilité. Il n'y avait pas de raison pour que l'agent de dotation subalterne (dont on ne cite ni le nom ni le titre dans l'instrument de délégation) ne puisse pas légalement prendre en charge les mesures d'application du processus de sélection. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique indique clairement que la Commission de la Fonction publique n'est pas obligée d'inscrire le nom de tous les candidats qualifiés sur une liste d'admissibilité. Elle peut se contenter d'y inscrire le nom de ceux qui occupent les premiers rangs.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 17

Affaires citées: Ahmad c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644; Kotels, 80-21-DSS-3 (Brazier)

Harlick et al., 1981 ABD [3-1] 2.4-15
(Brazier)

Notice of competition - use of telex - composition of Selection Board - delegation of staffing authority - confidentiality of appraisal information

It was argued on behalf of the appellants that, firstly, the distribution of a telex message did not constitute proper notice to potential candidates especially, since the area of competition was not indicated, secondly, the Selection Board did not include a certified staffing officer as required by the instruments and sub-instruments of delegation and, thirdly, some Selection Board members had completed annual performance evaluation reports which were used in the selection process and, therefore, their impartiality was in doubt.

It was argued on behalf of the department that the telex was merely an announcement that the annual selection process particular to this department was about to begin, an inventory was used to identify all eligible employees for the competition, the Selection Board was selected and approved by persons named in the appopriate instruments of delegation, and members who had completed annual performance evaluation reports for persons who were also candidates did not participate in the assessment of those persons.

Held: Whether this process can be described as a "competition" in the ordinary sense, the failure to give formal notice resulted in no prejudice caused to any candidate in the particular circumstances of this case. Apart from the well-settled general principle that government officials exercising administrative functions cannot be expected personally to attend to all those functions and may delegate such as are considered necessary, the responsible staffing officer who signed the eligible list is a person authorized to do so in the instruments of delegation. The cases where an Appeal Board can intervene by reason of an alleged bias are narrow in scope and the facts of this case fall outside that scope.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, sections 6, 10, 13, 14 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 5 and 39

Cases cited: Griffon v. Attorney General of Canada, [1973] FC 670; Brooker v. Attorney

Harlick et al., 1981 DCA [3-1] 2.4-15
(Brazier)

Avis de concours - utilisation d'un télex - composition du jury de sélection - délégation des pouvoirs de dotation - caractère confidentiel des renseignements d'évaluation

Les appelants soutinrent, premièrement, que la distribution d'un message télex ne constituait pas un avis adéquat aux candidats possibles surtout que la zone de concours n'y était pas précisée, deuxièmement, que le jury de sélection ne comprenait pas un agent de dotation accrédité comme l'exigait les instruments de délégation et de sous-délégation et, troisièmement, certains membres du jury de sélection avaient préparé des évaluations de rendement annuelles ayant servi au processus de sélection et, ainsi, on pouvait s'interroger sur leur impartialité.

Le ministère soutint que le télex constituait simplement une annonce que la méthode de sélection annuelle propre à ce ministère allait débuter, on s'est servi d'un répertoire pour identifier tous les employés admissibles au concours, le jury de sélection a été choisi et approuvé par des personnes nommées dans les instruments de délégation applicables, et les membres qui avaient préparé les évaluations de rendement annuelles de certains des candidats n'ont par participé à l'évaluation de ces personnes.

Jugé: Que ce processus soit ou non décrit comme un "concours" au sens habituel du terme, le fait de ne pas donner d'avis officiel n'a causé aucun préjudice aux candidats dans la présente affaire. Outre le principe général bien établi que des fonctionnaires exerçant des fonctions administratives ne sont pas tenus de participer personnellement à toutes ces fonctions et qu'ils peuvent les déléguer au besoin, l'agent de dotation responsable qui a signé la liste d'admissibilité est une personne habilitée à le faire en vertu des instruments de délégation. Les cas où un comité d'appel peut intervenir en raison d'une allégation qu'il y a eu parti pris sont limités et la présente affaire n'en est pas un.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 6, 10, 13, 14 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5 et 39

Affaires citées: Griffon c. Procureur général du Canada, [1973] CF 670; Brooker c.

General of Canada, [1973] FC 327; Ahmad v. Public Service Commission, [1974] 2 FC 644

Procureur général du Canada, [1973] CF 327; Ahmad c. Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644

Competence of Selection Board - assessment procedures

The expertise of the staffing officer who sat on the Selection Board was called into question by the appellants. They also alleged that she had not taken part in the assessment of the candidates' personal suitability. Furthermore, the appellants contended that there were ambiguities in the interview questions and errors in the expected answers used to assess the candidates' qualifications. The department conceded that an error existed in one expected answer but also contended that this error was inconsequential because both appellants had obtained high marks for their answers on the question to which that expected answer was related. One of the Selection Board members testified that he had not read the Selection Board report on which his signature appeared. He also questioned whether the marks which, according to the rating guide, he had awarded to the appellants, accurately reflected his assessment of their qualifications. The staffing officer responsible for the competition indicated that she had asked the Selection Board member in question to sign a blank Selection Board report upon his indicating that he was in agreement with the competition result and the report was then completed by the other Selection Board members.

Held: Each member of the Selection Board had the requisite expertise to participate in the assessment of the candidates' personal suitability. However, the candidates' answers to one of the interview questions were improperly assessed because part of the expected answer was inaccurate. Regardless of the fact that the appellants each received high marks for their answers to this question, the error in the criteria used to assess the candidates' answers invalidates the assessment. All of the Selection Board members were required to participate in the assessment of each of the candidates' qualifications as well as in the deliberations of the Selection Board. In addition, the Selection Board report contains an error with respect to the marks awarded to one of the selected candidates.

Appeals allowed.

Compétence du jury de sélection - procédures d'évaluation

La compétence de l'agente de dotation qui siégeait au jury de sélection fut contestée par les appelants. Ils ont aussi allégué qu'elle n'avait pas participé à l'évaluation des qualités personnelles des candidats. De plus, l'appelant prétendit qu'il y avait des ambiguités dans les questions d'entrevues et des erreurs dans les réponses attendues au moyen desquelles les qualités des candidats furent évaluées. Le ministère reconnut l'existence d'une erreur dans une réponse attendue. Cependant, il prétendit que cela n'était d'aucune importance puisque les deux appelants avaient chacun obtenu une note élevée pour leur réponse à la question à laquelle se rapportait cette réponse attendue. Un des membres du jury de sélection témoigna qu'il n'avait pas lu le rapport du jury de sélection sur lequel était indiquée sa griffe. Il indiqua ne pas se souvenir d'avoir alloué aux appelants les points que le guide de cotation indiquait qu'il avait alloués. L'agente de dotation responsable du concours indiqua qu'elle avait demandé à ce membre du jury de sélection de signer un rapport de jury de sélection en blanc après qu'il lui avait mentionné être d'accord avec le résultat du concours. Les autres membres du jury de sélection ont ensuite complété le rapport.

Jugé: Chaque membre du jury de sélection avait la compétence requise et a participé à l'évaluation des qualités personnelles des candidats. Cependant, les réponses des candidats à une des questions d'entrevue ont été mal évaluées puisqu'une partie de la réponse attendue était inexacte. En dépit du fait que les appelants ont obtenu des notes élevées à cette question, l'erreur contenue dans les critères d'évaluation invalide l'évaluation. Tous les membres du jury de sélection étaient tenus de participer à l'évaluation de toutes les qualités des candidats et à participer aux délibérations du jury de sélection. De plus, le rapport du jury de sélection contient une erreur au sujet des points alloués à un des candidats reçus.

Appels accueillis.

Corrective action taken as a result of allowed appeal - assessment of personal suitability - alleged bias of the Selection Board

The competition result was set aside by an earlier Appeal Board on the ground that the candidates' personal suitability had been improperly assessed. Therefore, the Public Service Commission instructed the department to establish a Selection Board which was required to make a new assessment of the four candidates, including both appellants, who had been found sufficiently qualified for the position in the earlier competition. The Commission's instructions provided that the selection tool would consist of an interview with each candidate. Both appellants contended that the Selection Board had chosen to underplay certain undesirable features in an answer of one of the selected candidates. The appellants further contended that the Selection Board members should not have consisted of individuals who had been members of the previous Selection Board. The appellants expressed concern that one of the Selection Board members was favourably inclined towards one of the selected candidates. This Selection Board member indicated in his testimony that he considered it unreasonable that fifty hours of training would be provided to candidates appointed to these positions if they had not previously obtained that training. The selected candidate whom he allegedly favoured had previously obtained that training.

Held: A decision-maker can re-hear a matter, where there has been found a breach of natural justice or a failure to comply with statutory procedural requirements, if the matter is approached with a fair and open mind and if the errors or other deficiencies which occurred at the first hearing are corrected. However, in this instance, the frame of mind of one of the Selection Board members who expressed concern with the training requirements cast serious doubt upon his ability to divorce these concerns from his duty to approach the assessments of the candidates with a fair and truly open mind. As a result, certain undesirable features in one answer provided by one of the selected candidates were probably underplayed.

Appeals allowed.

Cases cited: Posluns v. Toronto Stock Exchange, [1968] SCR 330; Nanda et al. v.

Mesures correctrices prises suite à un appel accueilli - évaluation des qualités personnelles - prétendue partialité du jury de sélection

Le résultat du concours fut mis de côté par un comité d'appel antérieur au motif que les qualités personnelles des candidats avaient été mal évaluées. Par conséquent, la Commission de la Fonction publique a instruit le ministère à établir un jury de sélection qui devait procéder à une nouvelle évaluation des qualités personnelles des 4 candidats dont 2 appelants qui furent jugés suffisamment qualifiés pour les postes lors du concours antérieur. Les instructions de la Commission prévoyaient qu'une entrevue avec chaque candidat devait servir d'outil de sélection. Les deux appelants prétendirent que le jury de sélection avait choisi de minimiser l'importance d'aspects indésirables dans l'une des réponses d'un des candidats reçus. Les appelants prétendirent aussi que le jury de sélection n'aurait pas dû comprendre des membres du jury de sélection antérieur. Les appelants firent part de leur crainte qu'un membre du jury de sélection avait un préjugé favorable à l'endroit d'un candidat reçu. Ce membre du jury de sélection indiqua dans son témoignage qu'il considérait déraisonnable que le ministère entendait dispenser 50 heures de formation aux candidats qui seront nommés à ces postes, s'ils n'avaient pas déjà acquis cette formation. Le candidat reçu qu'il favorisait, selon ce que l'on alléguait, avait déjà acquis cette formation.

Jugé: Celui qui prend une décision peut entendre à nouveau l'affaire, dans laquelle l'on a constaté qu'il y a eu manquement aux règles de justice naturelles ou que les règles de procédures prévues par la Loi n'ont pas été respectées, à condition de l'étudier dans un esprit de franchise et d'équité et que les erreurs ou autres défauts relevés à la première audition soient corrigés. Cependant, en l'instance, l'état d'âme d'un des membres du jury de sélection qui a exprimé sa préoccupation avec les besoins en formation jette un doute sérieux sur sa capacité de détacher ses préoccupations de sa responsabilité, pour faire l'évaluation des candidats dans un esprit de franchise et d'équité. Cela a eu pour résultat que l'importance de certains facteurs indésirables dans une réponse d'un des candidats reçus avait probablement été minimisée.

Appels accueillis.

Affaires citées: Posluns c. Toronto Stock Exchange, [1968] RCS 330; Nanda et al. c.

Public Service Commission, [1972] FC 277; McIntyre, 81-21-DND-153 (Barry)

Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; McIntyre, 81-21-DND-153 (Barry)

Granger, 1984 ABD [5-1] 2.4-171 (Lee)

Language competency of Select.on Board members - basic requirement with respect to experience - language selection standards

The appellant, who had been found by the Screening Board not to meet a basic requirement concerning experience, alleged that he had asked for a statement of qualifications in French, but was only provided with a copy in English of that document. Thus, he had to rely on the content of the competition notice when completing his application. In any event, the appellant maintained that his application indicated that he possessed the required experience. He alleged that the Selection Board members were not sufficiently proficient in French to understand his application. The department acknowledged that the appellant should have been provided with the statement of qualifications in French. However, there was no evidence that the appellant met the experience requirement. The Selection Board members met the Public Service Commission's level B standard of language skills in French. According to the department, they were sufficiently proficient in the French language in order to fully understand the documents submitted by the appellant.

Held: Selection Board members are generally required to meet at least the level C standard of skills in "oral comprehension". The Appeal Board concludes that the Selection Board members' level B skills were not sufficient to enable them to appreciate the full meaning of the terms used in the appellant's application. As a result, there is doubt as to whether or not the appellant has the required experience and was properly screened out of the competition.

Appeal allowed.

Granger, 1984 DCA [5-1] 2.4-171 (Lee)

Compétence linguistique des membres du jury de sélection - exigences linguistiques sur le plan de l'expérience - normes de sélection en matière de langues officielles

L'appelant, qui ne satisfaisait pas à une exigence fondamentale sur le plan de l'expérience selon le jury de sélection, soutint qu'il avait demandé un énoncé de qualités en français mais on ne lui a fourni qu'une copie en anglais de ce document. Par conséquent, il s'est fié au contenu de l'avis de concours pour remplir sa demande d'inscription. De toute manière, il soutint que sa demande démontrait qu'il possédait l'expérience requise. Il allégua que les membres du jury de sélection ne possédaient pas une connaissance suffisante du français pour leur permettre de comprendre sa demande d'inscription. Le ministère reconnut que l'appelant aurait dû recevoir l'énoncé de qualités en français. Cependant, il n'y avait aucune preuve que l'appelant satisfaisait à l'exigence sur le plan de l'expérience. Les membres du jury de sélection avaient atteint le niveau B de compétence linguistique en français selon les normes linguistiques de la Commission de la Fonction publique. Selon le ministère, ils étaient en mesure de comprendre entièrement les documents soumis par l'appelant.

Jugé: Les membres de jurys de sélection doivent être généralement qualifiés au moins au niveau C des normes de compétence pour la "compréhension orale". Le comité d'appel conclut que les compétences de niveau B des membres du jury de sélection n'étaient pas suffisantes pour leur permettre de saisir entièrement le sens des termes utilisés dans la demande d'inscription de l'appelant. Par conséquent, il existe des doutes sur la question de savoir si l'appelant possède ou non l'expérience requise et si c'est à bon droit qu'il a été éliminé du concours.

Appel accueilli.

Gauthier-Di Cicco, 1986 ABD [7-1] 2.4-18 (Rabot)

Language qualifications of the Selection Board - language of interview

The appellant had asked to be interviewed in French. However, the reference documents for one of the interview questions were solely in English. Furthermore, according to the appellant, one of the Selection Board members was not sufficiently proficient in the French language.

Held: The Public Service Employment Act requires the department to grant the appellant's request for an interview in French. Each of the interview questions, including related documents, should have been in French. The composition of the Selection Board for the appellant's interview did not comply with the requirements of the Public Service Employment Regulations since one of its members did not have sufficient knowledge of the official language in which the appellant's interview was conducted.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 16

Public Service Employment Regulations, section 13

Case cited: Granger, 1984 ABD [5-1] 2.4-17 (Lee)

Gauthier-Di Cicco, 1986 DCA [7-1] 2.4-18 (Rabot)

Connaissances linguistiques du jury de sélection - langue de l'entrevue

L'appelante avait demandé de passer son entrevue en français. Cependant, la documentation à laquelle elle devait se référer pour répondre à une question de l'entrevue était rédigée uniquement en anglais. En outre, selon l'appelante, un des membres du jury de sélection n'avait pas une connaissance suffisante du français.

Jugé: La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique oblige le ministère à faire droit à la demande de l'appelante. Chacune des questions de l'entrevue, y compris les documents qui en faisaient partie, devait être formulée en français. La composition du jury de sélection pour l'entrevue de l'appelante contrevenait au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique puisqu'un de ses membres n'avait pas une connaissance suffisante de la langue officielle dans laquelle s'est déroulée cette entrevue.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 16

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 13

Affaire citée: Granger, 1984 DCA [5-1] 2.4.-17 (Lee)

Wesolowski, 1986 ABD [7-2] 2.4-19 (Chilton)

Whether the fact that the size of the difference in candidates' overall results is small casts doubt on the merit of the proposed appointment - information considered by Selection Board - whether candidates should have been given an opportunity to respond to the representations made to the Selection Board - composition of Selection Board

The difference in overall scores obtained by the appellant and the selected candidate in this competition was only 1 point out of 110 points. It was alleged that this difference was so negligible as to cast a reasonable doubt on the merit of the proposed appointment. It was also alleged that the Selection Board should have examined the candidates' entire employment record described in the department's files. The assessment of the candidates' qualifications was based, in part, upon information gathered by the Selection Board from individuals whom the candidates had indicated as references on their applications for the position. The appellant alleged that the failure to provide candidates with an opportunity of responding to this information constituted a breach of the rules of natural justice. He further alleged that the Selection Board had been improperly constituted because one of its members, namely his supervisor, had been one of the referees consulted by the Selection Board and, therefore, he had been both a judge and witness in this competition.

Held: It is not merely because the point spread between the candidates is small that a reasonable doubt can arise that the competition result fails to reflect the relative merit of the candidates. The Selection Board had the discretion to use the methods of assessment it considered appropriate. Consequently, there existed no obligation for the Selection Board to examine the information regarding the candidates which is contained in the department's files. A Selection Board is not required to give candidates an opportunity of making submissions on the material and testimony which it considers for the purpose of assessing their qualifications. No evidence was put forward which casts doubt on the validity of the information relied upon by the Selection Board. The common law standard of bias is not directly applicable to proceedings before a Selection Board because it is carrying out what is essentially an administrative, as opposed to a quasi-judicial, function. Notwithstanding

Wesolowski, 1986 DCA [7-2] 2.4-19 (Chilton)

Question de savoir si le fait que l'écart qui existe dans les résultats des candidats est mince jette un doute sérieux sur le mérite de la nomination proposée - renseignements examinés par le jury de sélection - question de savoir si les candidats auraient dû avoir l'occasion de répondre aux représentations faites auprès du jury de sélection - composition du jury de sélection

La différence dans les résultats globaux obtenus par l'appelant et le candidat reçu lors de ce concours n'était que de 1 point sur une possibilité de 110 points. Il fut allégué que cet écart était tellement négligeable qu'il donnait naissance à un doute raisonnable quant au mérite de la nomination proposée. Il fut aussi allégué que le jury de sélection aurait dû examiner l'ensemble des fiches de travail des candidats qui se trouvaient dans les dossiers du ministère. Une partie de l'évaluation des qualités des candidats était basée sur des renseignements recueillis par le jury de sélection auprès des individus que les candidats avaient indiqués à titre de personnes-ressources dans leur demande pour le poste. L'appelant allégua que le défaut de fournir aux candidats une occasion de répondre à ces renseignements constituait une violation des principes de justice naturelle. L'appelant allégua aussi que la composition du jury de sélection n'était pas valable étant donné qu'un de ses membres, en l'occurence son supérieur hiérarchique, avait été une des personnes-ressources que le jury de sélection avait consulté et qu'il avait ainsi été à la fois juge et témoin lors de ce concours.

Jugé: Ce n'est pas en raison du fait que l'écart dans le pointage obtenu par les candidats est mince qu'il puisse exister un doute raisonnable quant à savoir si le résultat du concours reflète le mérite relatif des candidats. Le jury de sélection avait la discrétion d'utiliser les méthodes d'évaluation qu'il jugeait appropriées. Par conséquent, il n'existait pas d'obligation pour le jury de sélection d'examiner les renseignements sur les candidats contenus dans les dossiers du ministère. Un jury de sélection n'est pas tenu de donner l'occasion aux candidats de soumettre des commentaires au sujet des documents et des témoignages dont il tient compte pour évaluer leurs qualités. Aucune preuve n'a été présentée qui permet de douter de la validité des renseignements sur lesquels s'est fié le jury de sélection. Les exigences de droit commun pour assurer l'impartialité n'ont pas d'application directe dans le cas d'un jury de sélection puisque celui-ci effectue des fonctions qui sont essentiellement administratives par

this consideration, there is no evidence to be found of bias or appearance of bias on the part of the appellant's supervisor.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 16

Cases cited: Blagdon v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] 1 FC 615; Re: Ratelle, [1977] 12 NR 85; Evans v. Public Service Commission Appeal Board, [1983] 1 SCR 582; R. v. Moore, ex parte Brooks, [1969] 2 OR 677; Nanda v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1972] FC 277; Bambrough v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] 2 FC 109

sont essentiellement administratives par opposition à quasi judiciaires. Nonobstant cette considération, il n'y a aucune preuve que le supérieur hiérarchique de l'appelant avait un préjugé ou qu'il apparaissait qu'il en avait un.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 16

Affaires citées: Blagdon c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 1 CF 615; Re: Ratelle, [1977] 12 NR 85; Evans c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1983] 1 RCS 582; R. c. Moore, ex parte Brooks, [1969] 2 OR 677; Nanda c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Bambrough c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109

Winegarden, 1986 ABD [7-3] 2.4-20 (Girard)

Selection Board - duty to act fairly - right to be heard of the candidates - role of Selection Board

The appellant was found by the Selection Board not to meet the personal suitability requirement for any of the three positions under competition. One member of the Selection Board, who had supervised the appellant on only a few occasions, used his personal knowledge as the basis for the assessment of the appellant's personal suitability. It was argued on behalf of the appellant that the Selection Board had a duty to act fairly towards the candidates which at the very least meant that the appellant, having been adversely affected by the findings of the Selection Board, was entitled to be made aware of the information concerning him which was considered by the Selection Board and given an opportunity to rebut that information.

Held: A Selection Board is not required to give the candidates the right to be heard before it. However, a Selection Board is obliged to act fairly and honestly in arriving at its assessment of the candidates. In this case, the Selection Board was unable to provide a satisfactory explanation for its assessment of the appellant's personal suitability.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 5, 6, 10, 16 and 21
The Constitution Act, 1982, UK 1982, c. 11, section 7
Federal Court Act, RSC 1970, 2nd suppl., c. 10, section 28

Cases cited: Nicholson v. Haldimand - Norfolk Regional Board of Commissioners of Police, [1979] 1 SCR 311; Singh v. Minister of Employment and Immigration, [1985] 1 SCR 177; Evans v. Public Service Commission Appeal Board, [1983] 1 SCR 582; Selvarojan v. Race Relations Board, [1976] 1 All E.R. 13; Re: University Hospital and Service Workers' Union, [1979] 25 LAC (2d) 134; Re: General Freezer and USW, [1974] 6 LAC (2d) 296; University of British Columbia v. Canadian Union of Public Employees, [1982] 5 LAC (3d) 69; Blagdon v. Public Service Commission, [1976] 1 FC 615; Pearlberg v. Varty (Inspector of Taxes), [1972] 1 WLR 534; Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277

Winegarden, 1986 DCA [7-3] 2.4-20 (Girard)

Jury de sélection - obligation d'agir de façon équitable - droit d'être entendu des candidats - rôle du jury de sélection

Il a été jugé par le jury de sélection que l'appelant ne répondait pas aux qualités personnelles exigées pour les trois postes visés par le concours. A cet égard, un membre du jury de sélection, qui n'avait qu'à quelques occasions été le supérieur hiérarchique de l'appelant, l'avait évalué en se fondant sur ses connaissances personnelles. Au nom de l'appelant, il fut allégué que le jury de sélection avait l'obligation de faire preuve d'équité à l'endroit des candidats, ce qui signifiait tout au moins que l'appelant, qui a été défavorisé dans les conclusions tirées par le jury de sélection, devait être mis au courant des renseignements a son sujet dont le jury de sélection a tenu compte et avoir l'occasion de réfuter ces renseignements.

Jugé: Un jury de sélection n'a pas l'obligation de donner aux candidats le droit d'être entendu. Par contre, un jury de sélection doit se comporter de façon équitable et honnête pour évaluer les candidats. Le jury de sélection n'a pas été en mesure de fournir une explication satisfaisante de son évaluation des qualités personnelles des candidats.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 6, 10, 16 et 21
Loi constitutionnelle de 1982, UK 1982, c. 11, article 7
Loi concernant la Cour fédérale du Canada, SRC 1970, 2e suppl., c. 10, article 28

Affaires citées: Nicholson c. Haldimand - Norfolk Regional Board of Commissioners of Police, [1979] 1 RCS 311; Singh c. Ministre de l'emploi et de l'immigration, [1985] 1 RCS 177; Evans c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1983] 1 RCS 582; Selvarojan c. Race Relations Board, [1976] 1 All E.R. 13; Re: University Hospital and Service Workers' Union, [1979] 25 LAC (2e) 134; General Freezer et USW, [1974] 6 LAC (2e) 296; University of British Columbia c. Syndicat canadien de la Fonction publique, [1982] 5 LAC (3e) 69; Blagdon c. Commission de la Fonction publique, [1976] 1 CF 615; Pearlberg c. Varty (Inspector of Taxes), [1972] 1 WLR 534; Nanda et al. c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277

Tartaglia et al., 1979 ABD [1-1] 2.5(a)-19
(Green)

Weight given essential qualification - irregularities in examination procedures

A competition was held for the position of adjudicator and the selection was based, in part, on a written examination used to assess knowledge and the ability to analyze and evaluate. The appellants, among other things, challenged the weight attributed to the ability to analyze and evaluate and the fact that only some candidates were permitted to use reference material during the test. The appellants sought an adjournment to request that an inquiry under the Public Service Employment Act be held to investigate irregularities with respect to the examination. This was denied on the grounds that administrative tribunals must act expeditiously, that allegations concerning irregularities could be made before the Appeal Board and that the options available under the Act were not mutually exclusive.

Held: Although the procedures for administering the examination were lax, they did not result in a violation of the merit principle. None of the selected candidates had had access to the resource material. The weight assigned to the ability to analyze and evaluate subfactor was not unreasonable, given the requirements of the position.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 40

Case cited: Rochow, 77-21-MID-24 (Shainfarber)

Tartaglia et al., 1979 DCA [1-1] 2.5(a)-19
(Green)

Pondération des qualités essentielles - irrégularités dans les modalités d'examen

Un concours en vue de combler un poste d'arbitre a été tenu et la sélection était basée, en partie, sur un examen écrit servant à évaluer les connaissances et l'aptitude à analyser et à évaluer. Les appelants contestent, entre autres, le facteur de pondération attribué à l'aptitude à analyser et à évaluer de même que le fait que seulement certains candidats ont été autorisés à utiliser des références pendant l'examen. Les appelants ont tenté d'obtenir un ajournement pour demander qu'une enquête soit tenue, en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, concernant les irrégularités reliées à l'examen. Cela leur a été refusé pour le motif que les tribunaux administratifs doivent agir avec célérité, que les allégations concernant les irrégularités pouvaient être présentées devant le comité d'appel et que les options possibles en vertu de la Loi ne s'excluaient pas mutuellement.

Jugé: Même si les formalités pour la tenue de l'examen n'étaient pas rigoureuses, cela n'a pas occasionné de violation du principe du mérite. Aucun des candidats reçus n'avait eu accès à la documentation de référence. Le facteur de pondération attribué au sous-facteur qui constitue la capacité à analyser et à évaluer n'était pas déraisonnable, étant donné les exigences du poste.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 40

Affaire citée: Rochow, 77-21-MID-24 (Shainfarber)

Sufficiency of selection tools - unfair advantage - basic requirements with respect to membership or eligibility for membership in a Canadian professional association

A competition was held to fill present professional management vacancies and to establish a list from which to fill future vacancies. The sole selection tool was an interview. Successful candidate T had not included in his application form that he was a member of or eligible for membership in the required professional association. The appellants alleged that T's name had been improperly placed on the eligible list and that the selection was improper because the Selection Board did not refer to appraisals and supervisors' recommendations. It was also contended that selected candidate M received preferential treatment which undermined merit because two weeks before the interview he was assigned to work in an office where he had access to managerial and administrative reports. Appellant L argued that it was unreasonable for the Selection Board to conclude that he was unqualified since he had performed the duties of the position under competition for six months.

Held: The role of an Appeal Board is not to assess candidates' qualifications but to determine if the Selection Board made an unreasonable assessment of the candidates' qualifications. On the "membership" qualification, eligibility for membership in any province's professional association is sufficient; it is not restricted to the association in the province where the employee would work. It would be too restrictive to define "eligibility for membership" as meaning that all of the formal steps to become a member have been taken and that all that remains is the receipt of a document conferring membership. The Selection Board did not act unreasonably in concluding T is eligible for membership. The Public Service Employment Act does not require a Selection Board to use all available selection tools and the Appeal Board's intervention would be warranted only if the tools used were manifestly inadequate. On the facts, candidate M received no preferential treatment and candidate L submitted no evidence to show that his performance while acting in the

Nombre suffisant d'outils de sélection - partialité - exigences fondamentales concernant le fait d'être membre d'une association professionnelle canadienne ou d'être admissible à le devenir

On a tenu un concours visant à pourvoir des postes de gestion professionnelle actuellement vacants et à dresser une liste d'admissibilité pour des postes vacants éventuels. Le seul outil de sélection était une entrevue. Le candidat reçu T n'avait pas inscrit dans sa formule de demande qu'il était membre de l'association professionnelle désignée, ni qu'il était admissible à le devenir. Les appelants alléguèrent que le nom de T avait été indûment inscrit sur la liste d'admissibilité et que la sélection n'était pas valable car le jury de sélection n'avait pas examiné les évaluations ni les recommandations des surveillants. On a aussi soutenu que le candidat reçu M avait reçu un traitement de faveur qui a sapé le principe du mérite à la base, étant donné qu'il a été, deux semaines avant l'entrevue, affecté à un travail dans un bureau où il avait accès à des rapports d'administration et de gestion. L'appelant L a soutenu qu'il était déraisonnable de la part du jury de sélection de conclure qu'il n'était pas qualifié, puisqu'il avait rempli pendant six mois les fonctions du poste visé par le concours.

Jugé: Le rôle du comité d'appel consiste non pas à évaluer les qualités des candidats, mais plutôt à déterminer si le jury de sélection a fait une évaluation déraisonnable des qualités des candidats. Pour ce qui est de la qualité relative au fait d'être membre d'une association professionnelle, le fait d'être admissible à devenir membre d'une association professionnelle d'une des provinces suffit; elle n'est pas restreinte à l'association professionnelle de la province où le candidat travaillerait. Il serait trop restrictif de définir "l'admissibilité à devenir membre" comme le fait que toutes les étapes officielles ont été franchies pour que la personne soit reconnue comme membre, et qu'il ne manque que la réception du document confirmant ce fait. Le jury de sélection n'a pas agi déraisonnablement en concluant que le candidat T était admissible à devenir membre. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique n'exige pas que le jury de sélection utilise tous les outils de sélection disponibles, et l'intervention du comité d'appel ne serait justifiée que si

position under competition was considered to be satisfactory.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, subsection 16(1)

les outils utilisés étaient manifestement insuffisants. Selon les faits, le candidat M n'a pas reçu de traitement de faveur et le candidat L n'a présenté aucune preuve que son rendement ait été satisfaisant quand il occupait le poste à titre intérimaire.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 16(1)

Coté et al., 1980 ABD [2-2] 2.5(a)-21
(Chilton)

Evaluation of merit - remedial action following upheld appeal - use of different sets of interview questions

An appeal having been allowed because some prospective candidates had not received proper notice of the competition, new notice was give to those persons. Two new candidates applied and they were both interviewed. However, different interview questions were used than those asked of the candidates who had initially applied. One of the two candidates was found qualified and his name was added to the eligible list. The appellants had been candidates all along and were found not qualified on the basis of their answers to the first set of interview questions. They were not reinterviewed following the appeal decision. The appellants alleged that a proper and fair assessment of the relative merit of all candidates had not been made because two different sets of interview questions had been used. They contended that they had been unfairly deprived of the opportunity to be assessed on the basis of the second set of interview questions.

Held: After an allowed appeal, the Public Service Commission is not required to start the entire selection process over again. It can, where possible, simply remedy the defects found by the Appeal Board. The fact that all candidates were not asked the same interview questions did not constitute, in itself, evidence that they were not assessed in a fair and proper manner. The questions were relevant for the positions to be filled and the two sets of questions were of comparative difficulty so that, regardless of the set of questions which they were asked, all candidates had the same opportunity to demonstrate their qualifications. On the evidence, the appellants have not shown that the results of the competition would have changed had they been asked the second set of questions.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Coté et al., 1980 DCA [2-2] 2.5(a)-21
(Chilton)

Évaluation du mérite - mesures correctrices à la suite d'un appel accueilli - utilisation de différentes séries de questions d'entrevue

Un appel ayant été accueilli parce que certains aspirants n'avaient pas reçu un avis raisonnable du concours, on a donné un nouvel avis à ces personnes. Deux personnes ont fait une demande en réponse à ce nouvel avis et ils ont toutes deux été interviewées. Cependant, les questions d'entrevue étaient différentes de celles qui avaient été posées aux candidats qui ont répondu à l'avis initial. Un des deux nouveaux candidats fut jugé qualifié et son nom a été ajouté à la liste d'admissibilité. Les appelants avaient été candidats depuis le début et ils n'avaient pas été jugés qualifiés en raison des réponses qu'ils avaient fournies à la première série de questions. Ils n'ont pas été réinterviewés suite à la décision d'appel. Les appelants soutinrent qu'on ne pouvait faire une évaluation comparative juste et pertinente du mérite relatif de tous les candidats à l'aide de deux séries différentes de questions. Ils prétendirent qu'il n'était pas juste qu'on ne leur ait pas donné la possibilité d'être évalués en fonction de la deuxième série de questions.

Jugé: Lorsqu'un appel est accueilli, la Commission de la Fonction publique n'est pas tenue de reprendre le processus de sélection en son entier. Elle peut tout simplement, lorsque c'est possible, prendre des mesures pour corriger les lacunes que le comité d'appel a signalées. Le fait que l'on n'ait pas posé à tous les candidats les mêmes questions ne démontre pas en soi que les candidats n'ont pas été évalués de façon juste et valable. Les deux séries de questions étaient de difficulté comparable de sorte que, quelle que soit la série qui leur a été posée, tous les candidats ont eu la même possibilité de démontrer leurs qualités. Les appelants n'ont pu démontrer que le résultat du concours aurait été différent si on leur avait posé la deuxième série de questions.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Grant, 1984 ABD [2-3] 2.5(a)-21i (Robinson)

Appeal Board procedures - department without representation sends written material to inquiry - whether basic requirements can be rated by degree - improper practices of Selection Board

The written information supplied by the department indicated that the appellant "barely met the basic requirements" but lacked the "extensive background required for the position." Six candidates were considered to possess extensive experience and, after reference checks were conducted, the six were ranked on the eligible list. The appellant alleged that the Selection Board should have assessed his knowledge, abilities and personal suitability since he met the basic requirements.

Held: Since the appellant met the basic requirements, he should have been assessed against the rated requirements. The selection standards clearly stipulate that "basic requirements ... are not rated by degree." The Appeal Board notes that the department has chosen not to be represented to defend the proposed appointments and that, according to the appellant's evidence, the Selection Board members have admitted violating proper selection procedures, stated their intention to disregard his application in any future competition and have attempted to dissuade the appellant from exercising his right of appeal. The Appeal Board finds such behaviour by officers responsible for making selections according to merit to be unacceptable.

Appeal allowed.

Grant, 1980 DCA [2-3] 2.5(a)-21i (Robinson)

Procédure du comité d'appel - sans représentant, le ministère envoie des documents pour l'enquête - possibilité d'attribuer des cotes aux exigences fondamentales - pratiques inappropriées du jury de sélection

L'information écrite fournie par le ministère indiquait que l'appelant "satisfaisait à peine aux exigences fondamentales" mais ne possédait pas "les antécédents de travail nécessaires au poste". Six candidats ont été considérés comme possédant une vaste expérience et, après la vérification des références, leurs noms furent placés sur la liste d'admissibilité. L'appelant soutint que le jury de sélection aurait dû évaluer ses connaissances, capacités et qualités personnelles puisqu'il satisfaisait aux exigences fondamentales.

Jugé: Comme l'appelant satisfaisait aux exigences fondamentales, on aurait dû l'évaluer en fonction des exigences cotées. Les normes de sélection indiquent clairement que "les exigences fondamentales ... ne sont pas notées par degrés". Le comité d'appel constate que le ministère a choisi de ne pas se faire représenter pour défendre les nominations proposées et que, selon la preuve de l'appelant, les membres du jury de sélection ont admis avoir violé les règles concernant les procédures de sélection, qu'ils ont indiqué leur intention de ne pas tenir compte de sa demande à tout concours ultérieur et qu'ils ont essayé de le dissuader d'exercer son droit d'appel. Le comité d'appel conclut que ce comportement, par des agents chargés de procéder à des sélections selon le mérite, est inacceptable.

Appel accueilli.

Campbell, 1980 ABD [2-2] 2.5(a)-22
(Chilton)

Two-phase competition procedure - interview questions leaked to candidates

The appellant was eliminated from the competition because he had previously been found unqualified in what was, according to the appellant, another competition for the same position, held some two months earlier. The department replied that only one competition had been held, albeit in two stages, the only difference being that the area of competition had been expanded in the second phase. It was established that both the appellant and the other candidate in the first competition discussed the interview questions they had been asked with the candidates in the second competition. The interview questions were identical in both competitions. The appellant contended that he should not have been eliminated from the second competition on the basis of his failure to qualify in the earlier competition. Also, the results of the second competition should not stand given that some candidates had obtained information about some of the interview questions prior to their interviews.

Held: There have been not two competitions but one, run in two phases, and the appellant has not demonstrated that he was prejudiced by the two-phase procedure. Although there might be some doubt that the selected candidates had benefited from the information that came to their attention prior to their interviews, since the questions were designed to elicit specific factual information, their awareness of the interview questions may have afforded them with an unfair advantage which places the competition results in doubt.

Appeal allowed.

Campbell, 1980 DCA [2-2] 2.5(a)-22
(Chilton)

Concours en deux étapes - questions d'entrevue divulguées à des candidats avant leur entrevue

L'appelant a été éliminé du concours parce qu'il avait échoué à ce qui constituait, selon l'appelant, un autre concours qui avait été tenu pour le même poste deux mois auparavant. Le ministère répondit qu'un seul concours avait eu lieu, quoiqu'il comportait deux étapes, avec pour seule différence que la zone de concours était plus large lors de la deuxième étape. Il fut établi que l'appelant et l'autre candidat au premier concours avaient discuté des questions d'entrevue avec les candidats au deuxième concours. Les questions d'entrevue étaient les mêmes pour les deux concours. L'appelant prétendit que son échec lors du premier concours n'aurait pas dû conduire à son élimination lors du deuxième concours. En outre, le résultat du deuxième concours n'était pas valable parce que certains candidats avaient été mis au courant des questions d'entrevue, avant même leur entrevue.

Jugé: Il n'y a pas eu deux concours mais bien un seul, qui s'est déroulé en deux étapes, et l'appelant n'a pu démontrer que cette procédure lui fut préjudiciable. Bien que l'on puisse douter que les candidats reçus aient pu bénéficier de l'information qui leur a été transmise au sujet des questions d'entrevue avant que leurs entrevues n'aient lieu, puisque ces questions portaient sur des renseignements factuels, leur connaissance des questions d'entrevue leur a possiblement donné un avantage injuste et cela remet en question la validité du résultat du concours.

Appel accueilli.

Leclerc, 1980 ABD [2-4] 2.5(a)-22i (Baillie)

Evaluation of merit - written examination - disclosure of test results

The appellant was eliminated from the competition because she failed a test designed to assess her knowledge and use of grammar, punctuation and spelling. At the appeal hearing, the department refused to disclose the content of the test and of the appellant's answers. The appellant alleged that the department was required to give her and her representative an opportunity to examine the written test or some part of it and her own results on the test. The department's refusal to disclose the test and test results prevented the appellant from exercising her right to challenge the merit of the assessment made and was contrary to the rules of natural justice.

Held: At least partial disclosure was necessary both to enable the Appeal Board to conduct the inquiry and to enable the appellant to exercise her right of appeal. The appellant has been prevented from obtaining the information necessary to prepare her case and the department has failed to submit the best possible evidence to demonstrate that the merit principle was properly applied.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Case cited: Cleary v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] FC 689

Leclerc, 1980 DCA [2-4] 2.5(a)-22i (Baillie)

Évaluation du mérite - examen écrit - divulgation des résultats d'examen

L'appelante a été éliminée d'un concours parce qu'elle n'a pas réussi à un examen destiné à vérifier ses connaissances en grammaire, en ponctuation et en orthographe. À l'audition d'appel, le ministère refusa de divulguer le contenu de l'examen et des réponses de l'appelante. L'appelante prétendit que le ministère devait lui donner, ainsi qu'à son représentant, la possibilité d'étudier l'examen écrit ou une partie de celui-ci et de ses réponses. Le refus du ministère de divulguer l'examen et les résultats de l'examen a empêché l'appelante d'exercer son droit de contester l'évaluation faite, ce qui contrevenait aux règles de justice naturelle.

Jugé: Une divulgation partielle était au moins nécessaire autant pour permettre au comité d'appel de mener son enquête que pour permettre à l'appelante d'exercer son droit d'appel. On a empêché l'appelante d'obtenir les renseignements dont elle avait besoin pour préparer sa cause et le ministère n'a pas présenter la meilleure preuve possible pour démontrer que le principe du mérite avait été respecté.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Affaire citée: Cleary c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 689

Guérin et al., 1981 ABD [3-1] 2.5(a)-23
(Garant)

Conduct of selection process - remedial action following allowed appeal - Selection Board members' personal knowledge of candidates' qualifications

The initial Selection Board, whose selections had resulted in an allowed appeal, had been aware of certain alleged incidents involving the proposed appointee that could seriously have affected his qualifications but the Selection Board did not consider them fully. A new Selection Board was constituted and after reviewing the appointee's file decided to uphold the decision of the original Selection Board.

Held: In the particular circumstances of this case, the department being well aware of a potential problem, a more thorough investigation was required to satisfy all concerned that the proposed appointee was indeed the best qualified.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 21
Public Service Employment Regulations, section 5

Guérin et al., 1981 DCA [3-1] 2.5(a)-23
(Garant)

Déroulement du processus de sélection - mesure corrective à la suite d'un appel accueilli - connaissance personnelle des qualités des candidats par les membres du jury de sélection

Le jury de sélection initial, dont la décision a fait l'objet d'un premier appel accueilli, avait été mis au courant de certaines allégations concernant des incidents présumés impliquant le titulaire proposé qui aurait pu sérieusement faire douter de ses qualités, mais le jury n'en a pas tenu compte pleinement. Un nouveau jury de sélection fut constitué et, après avoir examiné le dossier du titulaire, a décidé de maintenir la décision du premier jury de sélection.

Jugé: Dans les circonstances particulières du présent cas, le ministère, étant au courant d'un malaise possible, aurait dû pousser son enquête plus loin pour prouver à toutes les personnes concernées que le titulaire proposé était effectivement le plus qualifié.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Bennett, 1981 ABD [3-2] 2.5(a)-24 (Murby)*

Advantage given successful candidate

By reason of a program intended to assist native persons in obtaining employment in the Public Service, the proposed appointee had received training in the duties of the position under competition. It was therefore argued by the appellant, who failed to qualify, that the proposed appointee enjoyed an unfair advantage.

Held: While the proposed appointee did, through luck and circumstance, enjoy an advantage, it was not an advantage that could not be overcome by another candidate otherwise not eligible for such training nor, in this context, were the interview questions unduly restrictive or narrow.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Bennett, 1981 DCA [3-2] 2.5(a)-24 (Murby)*

Avantage accordé au candidat reçu

Dans le cadre d'un programme ayant pour objet d'aider les autochtones à se trouver un emploi dans la Fonction publique, le titulaire proposé a reçu une formation lui permettant d'exercer les fonctions du poste visé par le concours. Par conséquent, l'appelante, qui n'a pas réussi à se qualifier, soutint que le titulaire proposé avait joui d'un avantage injuste.

Jugé: Même si le titulaire proposé a effectivement joui d'un avantage par le fruit du hasard, il ne s'agissait pas d'un avantage qu'un candidat non admissible à cette formation n'aurait pas pu surmonter d'une autre façon. En outre, les questions de l'entrevue n'étaient pas trop restrictives ou étroites.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

---

* Ed. Note:

Subsequent to this decision being issued, it was confirmed by the Federal Court of Appeal in R. v. Auger et al., court file A-824-82, unreported, [TRANSLATION] "that the result of a competition is not vitiated by the fact that a successful candidate in a competition acquired a special qualification through preferential treatment provided by the department, prior to the competition, which enabled that candidate to acquire a particular experience."

* N.D.L.R.:

Après que cette décision ait été rendue, il fut confirmé par la Cour d'appel fédérale dans R. c. Auger et al., numéro du greffe A-824-82, inédit, "que le résultat d'un concours n'est pas vicié par le fait que le candidat ayant réussi à ce concours a pu obtenir sa compétence spéciale grâce à un traitement de faveur de l'employeur, qui, antérieurement au concours, lui aurait permis d'acquérir une expérience particulière".

Ballard et al., 1981 ABD [3-2] 2.5(a)-25
(St-Hilaire)

Evaluation of merit - use of different Selection Boards to interview different candidates

Over one hundred candidates applied in a competition wherein the department determined that four Selection Boards plus one alternate member for each would be required to complete interviews for all of the candidates. The appellants argued that such a system could only lead to a lack of consistency.

Held: The various Selection Boards proceeded methodically and accurately in assessing the candidates to ensure consistency and the greatest possible degree of uniformity and no evidence was led by the appellant to the contrary.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Ballard et al., 1981 DCA [3-2] 2.5(a)-25
(St-Hilaire)

Évaluation du mérite - utilisation de différents jurys de sélection pour interroger différents candidats

Plus de cent candidats avaient soumis leur candidature au concours. C'est pourquoi le ministère a décidé que quatre jurys de sélection avec un membre suppléant chacun seraient requis pour faire passer tous les candidats en entrevue. Les appelants soutinrent qu'un tel système entraînait un manque d'uniformité.

Jugé: Les divers jurys de sélection ont procédé de façon méthodique et précise pour évaluer les candidats de façon à assurer la plus grande uniformité possible et aucune preuve du contraire n'a été avancée par les appelants.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Pinsonneault, 1981 ABD [3-2] 2.5(a)-26
(Garant)

Remedial action following allowed appeal

As a result of a first allowed appeal, the appellant was found to have been improperly assessed on three of the questions relating to the knowledge factor. The corrective action prescribed by the Public Service Commission included the empanelling of a new Selection Board and the drafting of three new questions of similar difficulty in order to reassess the appellant's qualifications. In the result, the appellant was found qualified but not as well-qualified as the proposed appointee.

The appellant argued that the proposed appointee should have been re-assessed in the same manner as the appellant in order to ensure fairness and consistency.

Held: The appellant did not show how the use of different questions had any effect on the fairness or consistency of the assessment procedures. On the contrary, apart from raising the point, no serious argument to that effect was put forward.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Cases cited: Brown et al. v. Public Service Commission, [1978] FC 345; Boucher v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 204

Pinsonneault, 1981 DCA [3-2] 2.5(a)-26
(Garant)

Mesure corrective à la suite d'un appel accueilli

Dans le cadre d'un premier appel accueilli, le comité d'appel a jugé que l'appelant avait été incorrectement évalué à trois des questions portant sur le facteur connaissances. La mesure correctrice prescrite par la Commission de la Fonction publique comprenait la constitution d'un nouveau jury de sélection et la rédaction de trois nouvelles questions de difficulté comparable afin de réévaluer les qualités de l'appelant. L'appelant fut jugé qualifié, mais à un moindre degré que le titulaire proposé.

L'appelant soutint que, par souci d'équité et d'uniformité, le titulaire proposé aurait dû être réévalué de la même façon que l'appelant.

Jugé: L'appelant n'a pas su démontrer comment l'utilisation de différentes questions a pu avoir une incidence sur l'équité ou l'uniformité dans la présente affaire. Au contraire, l'appelant a soulevé le point mais n'a avancé aucun argument sérieux à cet effet.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaires citées: Brown et al. c. Commission de la Fonction publique, [1978] CF 345; Boucher c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique [1978] 2 CF 204

McColm et al., 1981 ABD [3-2] 2.5(a)-27
(Murby)

Jurisdiction of Appeal Board - right of appeal - purported cancellation of an eligible list

A competition was held, after the Public Service Commission had given a priority clearance to the department, and two candidates were found qualified. Subsequently, the Commission withdrew its clearance and put forward a person for consideration in priority. The department selected that person and cancelled the competition.

Held: No specific provision of the Public Service Employment Act or Regulations allow a department to cancel a competition once the qualifications of the candidates have been assessed and the names of the most qualified candidates have been placed on an eligible list. While there are provisions which allowed the removal of a name from an eligible list, an entire eligible list cannot be considered null and void during its period of validity merely by a departmental declaration that the competition through which the eligible list was established has been cancelled.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Case cited: Bolan, 80-21-DND-10 (Murby)

McColm et al., 1981 DCA [3-2] 2.5(a)-27
(Murby)

Compétence du comité d'appel - droit d'appel - prétendue annulation d'une liste d'admissibilité

Un concours a eu lieu après que la Commission de la Fonction publique eut accordé au ministère une autorisation en matière de priorités. Deux candidats ont été jugés qualifiés. Par la suite, la Commission a retiré son autorisation et a présenté un bénéficiaire de priorité qui devait être pris en considération. Le ministère a choisi cette personne et annula le concours.

Jugé: La Loi ou le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique ne contiennent aucune disposition précise permettant à un ministère d'annuler un concours une fois que les qualités des candidats ont été évaluées et que les noms des candidats les plus qualifiés ont été inscrits sur une liste d'admissibilité. Il y a des dispositions qui permettent de retirer un nom d'une liste d'admissibilité, mais on ne peut pas déclarer nulle et non avenue une liste d'admissibilité entière dont la période d'application n'est pas terminée et ce, simplement parce qu'un ministère a décidé d'annuler le concours à l'issue duquel cette liste a été établie.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaire citée: Bolan, 80-21-DND-10 (Murby)

Halbert, 1981 ABD [3-2] 2.5(a)-28 (Chilton)

Evaluation of merit - contrary relevant evidence known by Selection Board but ignored

The appellant was found unqualified by a Selection Board but was known by that board to have performed the duties of the position in a fully satisfactory manner. The Selection Board made no effort whatsoever to reconcile the conflicting information in its possession.

Held: It is true that information properly elicited from an interview and properly examined indicates to a Selection Board the candidates' likelihood of success in a position and Selection Boards have a wide discretion in choosing the selection tools to be used. However, in the particular circumstances of this case, the Selection Board having ignored highly relevant and conflicting information, there is considerable doubt that its conclusions with respect to the appellant were based on sufficient information since the board chose to ignore some of that information.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Halbert, 1981 DCA [3-2] 2.5(a)-28 (Chilton)

Évaluation du mérite - le jury de sélection a écarté une preuve pertinente contraire qu'il connaissait

Le jury de sélection a jugé l'appelante non qualifiée même s'il savait qu'elle avait déjà exercé les fonctions du poste de façon entièrement satisfaisante. Le jury de sélection n'a fait aucun effort pour concilier les renseignements contradictoires qu'il avait devant lui.

Jugé: Il est vrai que les renseignements dûment tirés d'une entrevue et adéquatement examinés démontrent à un jury de sélection les chances qu'a un candidat de réussir à exercer les fonctions d'un poste et que le jury de sélection jouit d'une grande latitude pour choisir les outils de sélection à utiliser. Par contre, dans la présente affaire, comme le jury a écarté des renseignements très pertinents et contradictoires, il y a effectivement lieu de se demander si les conclusions du jury de sélection au sujet de l'appelante étaient fondées sur des renseignements complets car le jury a choisi d'écarter certains de ces renseignements.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Svennesen, 1981 ABD [3-2] 2.5(a)-29
(Mitchell)

Transfer - appointment without competition - Public Service Commission Bulletin 79-18

The department had attempted without success to fill by competition a position classified at the STN-1 group and level. A decision was made to reclassify the position at the CR-3 group and level and to fill it by means of a transfer with the rationale for using a transfer rather than a closed competition being the previous difficulties encountered in staffing the position.

Held: The rationale of "operational requirements" necessitating a transfer without competition rather than a competition, as being in the best interests of the Public Service, all as expressed in Public Service Commission Bulletin 79-18, cannot be used as a justification in this case although it may have been a different matter had the department tried without success to fill the position by competition at the CR-3 group and level.*

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Svennesen, 1981 DCA [3-2] 2.5(a)-29
(Mitchell)

Mutation - nomination sans concours - bulletin 79-18 de la Commission de la Fonction publique

Le ministère a tenté sans succès de pourvoir par concours un poste STN-1. Il décida de reclasser le poste au niveau CR-3 et de le pourvoir au moyen d'une mutation, invoquant les difficultés antérieures rencontrées en dotant le poste comme justification pour procéder à une mutation plutôt que de tenir un concours restreint.

Jugé: Dans le cas présent, on ne peut pas donner comme justification que, compte tenu des "nécessités du service", une mutation sans concours est davantage dans l'intérêt de la Fonction publique qu'un concours ainsi que l'indique le bulletin 79-18 de la Commission de la Fonction publique. Cependant, la situation aurait pu être différente si le ministère avait tenté sans succès de pourvoir le poste par concours au groupe et niveau CR-3*.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

---

* Ed. Note:

Subsequent to this decision being issued, in Attorney General of Canada v. an Appeal Board established by the Public Service Commission, [1982] 1 FC 803, it was held by the Federal Court of Appeal that an Appeal Board could not review the reasonableness of the opinion that a competition would not be in the best interests of the Public Service as long as there was some basis for it.

* N.D.L.R.:

Après que cette décision ait été prononcée, il fut jugé par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire Procureur général du Canada c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 803, qu'un comité d'appel ne peut pas contrôler le caractère raisonnable de l'avis selon lequel un concours ne serait pas dans l'intérêt de la Fonction publique si cet avis a un certain fondement.

Roth, 1981 ABD [3-2] 2.5(a)-30 (Rosenbaum)

Transfer - appointment without competition following unproductive closed competition

Some four months prior to the transfer in question being effected, the appellant was among a group of candidates in a closed competition all of whom were found unqualified. The employee who was transferred into the position had not been a candidate in the previous competition. The appellant alleged that in making the appointment without competition, the Selection Board had failed to abide by the merit principle. He contended that the Selection Board had not established that the person transferred was better qualified than the appellant.

Held: The requirements of the merit principle do not vary, viz., that the best qualified person from among those available be appointed. In this particular case, because the appellant was recently found not qualified and the appointee by transfer is eminently well qualified, the merit principle has been upheld.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 21
Public Service Employment Regulations, section 5

Roth, 1981 DCA [3-2] 2.5(a)-30 (Rosenbaum)

Mutation - nomination sans concours à la suite d'un concours restreint improductif

Quelque quatre mois avant la mutation, l'appelant faisait partie d'un groupe de candidats qui avaient échoué à un concours restreint. L'employé qui fut muté au poste ne s'était pas présenté à ce concours. L'appelant soutint qu'en faisant la nomination sans concours, le jury de sélection n'a pas respecté le principe du mérite. Il soutint que le jury de sélection n'avait pas démontré que la personne mutée était davantage qualifiée que l'appelant.

Jugé: Les exigences du principe du mérite ne varient pas, c'est-à-dire on doit nommer la personne la mieux qualifiée parmi toutes celles qui sont disponibles. Dans la présente affaire, puisque l'appelant fut récemment jugé non qualifié pour le poste et qu'il est évident que le titulaire muté est très qualifié, le principe du mérite a été respecté.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Buist, 1981 ABD [3-3] 2.5(a)-31 (Murby)

Evaluation of merit - selection tools and rating procedures - questions

The appellant ranked second of the two candidates assessed. The appellant contended that one of the questions posed by the Selection Board was unrelated to the knowledge required for the position and she argued that she had been unfairly marked for her response to a work situation question. The department replied that the first question impugned sought knowledge that was loosely linked to that required for the position and that the Selection Board had evaluated the appellant in a defensible way on the second question.

Held: The first question is indeed irrelevant as it was outside the scope of the required knowledge, but the mark spread between the candidates resulting from it could not have affected the final relative standing of the two candidates. In the case of the second question, the department has presented a reasonable rationale for the Selection Board's conclusions.

Appeal dismissed.

Case cited: Re Ratelle, [1975] 12 NR 85 (FCA)

Buist, 1981 DCA [3-3] 2.5(a)-31 (Murby)

Évaluation du mérite - outils de sélection et procédure de notation - questions

L'appelante s'est classée deuxième sur deux candidats évalués. L'appelante soutint que l'une des questions posées par le jury de sélection n'avait rien à voir avec les connaissances requises pour le poste et elle prétendit avoir été injustement évaluée pour sa réponse à une question de mise en situation. Le ministère répliqua que la première question en cause visait à établir si le candidat possédait des connaissances vaguement liées à celles requises pour le poste et que le jury de sélection avait évalué l'appelante d'une manière tout à fait justifiée sur la deuxième question.

Jugé: La première question était en effet non pertinente parce qu'elle ne visait pas à évaluer les connaissances requises pour le poste mais l'écart entre les notes obtenues par les candidats à cette question n'aurait pu modifier substantiellement le classement relatif des candidats. Pour ce qui est de la deuxième question, le ministère a présenté une justification raisonnable pour expliquer pourquoi le jury de sélection a pu tirer les conclusions qu'il a tirées.

Appel rejeté.

Affaire citée: Affaire Ratelle, [1975] 12 NR 85 (CAF)

Bonnah, 1981 ABD [3-3] 2.5(a)-32 (Lee)

Evaluation of merit - selection process

Following an unproductive competition, a second invitation was issued to candidates in the same area of competition. The appellant, having been found unsuccessful the first time, saw no point in applying in the second competition. However, the appellant contended that the assessment of her personal suitability in the first competition was improper.

Held: Although the appellant appeared to have a valid concern with respect to one of the questions used under personal suitability in the first competition, in failing to submit an application in the second competition, she declined an opportunity for re-evaluation and a second chance at the position. Therefore, the appellant cannot ask that the clock now be turned back for her benefit.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 13

Case cited: Bonnah, 80-21-POD-84, (Butchart)

Bonnah, 1981 DCA [3-3] 2.5(a)-32 (Lee)

Évaluation du mérite - procédure de sélection

A la suite d'un premier concours non concluant, une deuxième invitation a été lancée aux candidats de la même zone de concours. N'ayant pas réussi la première fois, l'appelante avait jugé inutile de se présenter au deuxième concours. Cependant, elle a soutenu que ses qualités personnelles avaient été mal évaluées à l'occasion du premier concours.

Jugé: Même si l'appelante semblait avoir un argument valable en ce qui a trait à l'une des questions utilisées pour évaluer les qualités personnelles au moment du premier concours, ayant négligé de poser sa candidature au deuxième concours, elle a laissé passer la possibilité de se faire réévaluer et, par conséquent, une deuxième chance de décrocher le poste. Ainsi, elle ne peut réclamer que l'on revienne en arrière.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 13

Affaire citée: Bonnah, 80-21-POD-84, (Butchart)

Bergeron, 1981 ABD [3-3] 2.5(a)-33 (Garant)

Evaluation of merit - selection standards - whether one of the qualifications was a basic or rated requirement

The appellant contended that what was seemingly a knowledge requirement (knowledge of principles and practices of accounting) had been included in the basic requirements of the statement of qualifications. Candidates were assessed against this basic requirement through a written examination. The appellant failed to achieve the minimum 60 per cent required and was therefore eliminated from the competition. The department stated in reply that the pertinent selection standards allowed inclusion of this requirement among the basic requirements, conceptualizing it as one of the "achievement, skills or aptitudes" allowed by the selection standards as such a requirement.

Held: While a department can establish qualifications for a particular position, once these qualifications are established, they must be assessed in accordance with the applicable selection standards. An area of knowledge such as that pertaining to the principles and practices of accounting is provided for in the pertinent selection standards under the knowledge factor and not under the basic requirements. This is significant because candidates are assessed against the rated requirements in a relative fashion and not simply on a pass/fail basis as would be the case for a basic requirement. Therefore, the candidates have not been appropriately rated on this knowledge factor.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 12

Case cited: Brown et al. v. Public Service Commission, [1975] FC 345

Bergeron, 1981 DCA [3-3] 2.5(a)-33 (Garant)

Évaluation du mérite - normes de sélection - question de savoir si une qualité constitue une exigence fondamentale ou une exigence cotée

L'appelant allégua que ce qui semblait être une exigence au titre des connaissances (connaissance des principes et des pratiques comptables) avait été inclus dans les exigences fondamentales de l'énoncé de qualités. Cette exigence fondamentale avait été évaluée au moyen d'une examen écrit et l'appelant n'avait pas obtenu la note minimale requise de 60 pour cent; sa candidature n'avait donc pas été retenue. Le ministère répondit que les normes de sélection pertinentes permettaient d'inclure cette exigence dans les exigences fondamentales parce que, selon lui, elle faisait partie des "réalisations, aptitudes ou habilités" permises par les normes de sélection comme exigence fondamentale.

Jugé: Même si un ministère peut établir les qualités requises pour un poste donné, ces qualités doivent, une fois établies, être évaluées conformément aux normes de sélection applicables. Or l'évaluation des connaissances au titre des principes et pratiques comptables est prévue dans les normes de sélection sous la rubrique "connaissances" et non dans les exigences fondamentales. Il s'agit là d'un point important puisque les candidats ont été évalués en regard des exigences cotées d'une manière relative et non pas au moyen d'un résultat "échec/réussite" comme cela doit être le cas pour une exigence fondamentale. Par conséquent, les candidats n'ont pas été évaluées correctement en regard de ce facteur connaissances.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 12

Affaire citée: Brown et al. c. la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345

Tayler, 1981 ABD [3-3] 2.5(a)-34 (Mitchell)

Appeal right - timeliness of appeal document

Preliminary Issue: The department contended that the appellant had no right of appeal because the envelope containing her appeal document bore a postmark one day after the expiration of the appeal period provided. The appellant pointed out that competition interviews were held in February. Yet, results and notification of appeal rights were not sent to the appellant until June. The facts agreed by both parties were as follows: notification of right of appeal was mailed to the appellant on 23 June 1980; this notification had not been received by the appellant on 27 June when she left on holidays; the appellant next checked her mail box on 7 July and found the pertinent letter; the appellant drafted her appeal document on 7 July and mailed it the evening of 8 July; it was postmarked 9 July. The appellant contended that had the mail service been better she would have received the letter notifying her of the right to appeal by 27 June when she went on vacation. While conceding that there was a considerable time gap between the interviews and the mailing of the results to candidates, the department maintained that all requirements of the Public Service Employment Regulations had been complied with and the department could not be held responsible for what might occur during any candidate's vacation.

Held: There was no breach of any statutory requirements by the department. The appellant could have acted more expeditiously with respect to her incoming mail. Her appeal is untimely.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear this appeal on the merits.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, sections 39, 41 and 42

Tayler, 1981 DCA [3-3] 2.5(a)-34 (Mitchell)

Droit d'appel - présentation du document d'appel dans les délais prescrits

Le ministère allégua que l'appelante ne jouissait pas du droit d'appel parce que l'enveloppe contenant son document d'appel avait été oblitérée le lendemain de l'expiration du délai d'appel prévu. L'appelante souligna que les entrevues dans le cadre du concours avaient eu lieu en février et que les résultats et les avis de droit d'appel n'avaient été communiqués aux appelants qu'en juin. Les deux parties se sont entendues sur deux points: l'avis de droit d'appel avait été posté à l'appelante le 23 juin 1980; l'appelante n'avait reçu cet avis que le 27 juin, date de son départ en vacances. A son retour le 7 juillet, elle est allée chercher son courrier et y a trouvé la lettre en question; elle a rédigé son document d'appel le jour même mais ne l'a mise à la poste que dans la soirée du 8; l'enveloppe avait été oblitérée le 9 juillet. L'appelante soutint que si le service postal avait été meilleur, elle aurait reçu l'avis de droit d'appel avant le 27 juin, date à laquelle ont commencé ses vacances. Tout en admettant qu'il s'était écoulé beaucoup de temps entre le moment des entrevues et l'envoi des résultats aux candidats, le ministère soutint qu'il avait satisfait à toutes les exigences du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique et qu'il ne pouvait être tenu responsable de ce qui pouvait survenir pendant que les candidats étaient en vacances.

Jugé: Le ministère n'a enfreint aucune disposition réglementaire. L'appelante aurait pu agir avec plus de diligence en ce qui a trait au courrier qu'elle recevait. Son appel a été interjeté hors délai.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 39, 41 et 42

Mroz, 1981 ABD [3-3] 2.5(a)-35 (Vaison)

Evaluation of merit - selection tools and rating procedures

The appellant ranked second of two candidates who qualified. The appellant challenged the adequacy of the questions used by the Selection Board and the defensibility of its conclusions. Two witnesses appeared on behalf of the appellant, the current director of development in the region and the recently retired regional director general. Both witnesses doubted the adequacy and suitability of the questions used and the board's conclusions vis-à-vis the two candidates. The department replied that the Selection Board had adequate information to properly assess and rank the two candidates.

Held: Very credible testimony from two senior regional officers (who were familiar with the performance of both candidates) on behalf of the appellant has to leave the Appeal Board doubting the defensibility of the Selection Board's ranking of the two candidates.

Appeal allowed.

Mroz, 1981 DCA [3-3] 2.5(a)-35 (Vaison)

Évaluation du mérite - outils de sélection et procédure d'évaluation

L'appelant s'est classé deuxième sur deux candidats qui se sont qualifiés. L'appelant mit en doute la validité des questions posées par le jury de sélection et le bien-fondé de ses conclusions. Deux personnes témoignèrent au nom de l'appelant: le directeur actuel du développement dans la région et le directeur général régional, qui était à la retraite depuis peu. Les deux témoins tous deux mirent en doute la validité et le bien-fondé des questions utilisées et des conclusions du jury relativement aux deux candidats. Le ministère répondit que le jury de sélection avait obtenu suffisamment de renseignements pour lui permettre d'évaluer et de classer valablement les deux candidats.

Jugé: Le témoignage très crédible de deux hauts fonctionnaires régionaux (qui connaissaient bien le rendement des deux candidats) laisse le comité d'appel songeur quant au bien-fondé du classement des deux candidats par le jury de sélection.

Appel accueilli.

Charbonneau, 1982 ABD [3-4] 2.5(a)-36
(Gervais)

Evaluation of merit - selection tools and procedures

An employee had requested a transfer on humanitarian grounds to a position that was originally one of several to be filled by means of a closed competition. This employee had not applied in the competition yet was assessed by the same Selection Board using the same selection tools as were used to assess the qualifications of the candidates in that competition. This employee was found more qualified than the appellant, who was a qualified candidate in the competition. The appellant contended that the department's procedures contravened the Public Service Employment Regulations and that the lateral transfer on humanitarian grounds of the employee involved was unjustified.

Held: The employee who had requested a transfer had been validly assessed so as to determine that he was the best qualified person for the position. Therefore, whether or not the lateral transfer on humanitarian grounds was justified, the employee was validly found to be the most qualified person for the position.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 10, 21, 29, 30 and 37
Public Service Employment Regulations, section 5

Cases cited: Attorney General v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 803; Boivin et al., 80-21-CEI-28X (St-Hilaire); Greaves et al., 80-21-CEI-45X (Green); Waddy et al., 80-21-CEI-12X (Green)

Charbonneau, 1982 DCA [3-4] 2.5(a)-36
(Gervais)

Évaluation du mérite - outils et procédures de sélection

Un employé a demandé à être muté pour des raisons humanitaires à un poste qui comptait à l'origine parmi plusieurs postes à doter par voie de concours restreint. Il n'a pas posé sa candidature au concours et pourtant il a été évalué par le même jury de sélection et au moyen des mêmes outils de sélection qui ont servi pour faire l'évaluation des candidats au concours. Il a été jugé plus qualifié que l'appelant, qui était un candidat qualifié lors du concours. Celui-ci soutint que, par cette procédure, le ministère avait enfreint le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique et que la mutation latérale accordée à l'employé pour des raisons humanitaires ne pouvait être justifiée.

Jugé: L'employé qui avait demandé une mutation a été évalué valablement pour déterminer s'il était la personne la mieux qualifiée pour le poste. Par conséquent, peu importe que la mutation latérale accordée pour des motifs humanitaires soit justifiée ou non, il n'en demeure pas moins que l'employé a été jugé valablement comme étant la personne la mieux qualifiée pour le poste.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 21, 29, 30 et 37
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaires citées: Procureur général c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 803; Boivin et al., 80-21-CEI-28X (St-Hilaire); Greaves et al., 80-21-CEI-45X (Green); Waddy et al., 80-21-CEI-12X (Green)

Cryans, 1982 ABD [3-4] 2.5(a)-37 (Baillie)

Evaluation of merit - appellant fails to receive notice of written examination

The appellant had submitted an application in the competition which the department acknowledged having received. However, the appellant had failed to receive notice of a written examination that was designed to assess candidates' knowledge for the position. The department claimed it had sent the appellant such notice but had no assurance that it had reached him. The examination in question had been a difficult one (only twelve of fifty-nine candidates were successful in it) and so the testing of the appellant at this later point in time would have created considerable problems.

Held: The appellant was unfairly denied the opportunity to demonstrate his qualifications in the same manner that the other candidates had.

Appeal allowed.

Cryans, 1982 DCA [3-4] 2.5(a)-37 (Baillie)

Évaluation du mérite - l'appelant n'a pas reçu la convocation à l'examen écrit

L'appelant a posé sa candidature à un concours et le ministère en a accusé réception. Il n'a toutefois pas reçu la convocation à l'examen écrit visant à évaluer les connaissances des candidats. Le ministère soutint qu'il avait envoyé la convocation à l'appelant, mais ne pouvait affirmer que celui-ci l'avait reçue. L'examen en question était difficile (seulement 12 des 59 candidats l'ont réussi) et le faire subir à l'appelant aussi longtemps après les autres candidats aurait occasionné d'énormes difficultés.

Jugé: L'appelant s'est vu injustement privé de la même possibilité de démontrer ses compétences que celle qu'ont eue les autres candidats.

Appel accueilli.

Tremblay, 1982 ABD [3-4] 2.5(a)-38
(St-Hilaire)

Evaluation of merit - re-evaluation of candidates after upheld appeal

The appellant, who had been found the most qualified candidate by the first Selection Board, was found unqualified by the second board convened as a result of an upheld appeal. The appellant contended that the department had not taken the proper corrective action following the upheld appeal and, as a result, he had been unfairly treated. As well, the fact that one of the members of the Selection Board was a supervisor of the appellant could have cast doubt on the impartiality of that board. The department responded that the Public Service Employment Act left the choice of the re-assessment method to the discretion of the Public Service Commission. The fact that the supervisor in question had been a member of the second Selection Board did not constitute evidence of bias or of an impropriety.

Held: Corrective action following an upheld appeal is left to the discretion of the Commission, provided that irregularities brought to light are corrected. There is nothing untoward in the participation of the appellant's supervisor on the Selection Board.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 21
Public Service Employment Regulations, section 19

Cases cited: Brown et al. v. Public Service Commission, [1975] FC 345; Boucher v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 206; Duplessis v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 3 FC 358; Leclerc and Sévigny, 80-21-DSS-7 (St-Hilaire)

Tremblay, 1982 DCA [3-4] 2.5(a)-38
(St-Hilaire)

Évaluation du mérite - réévaluation des candidats après un appel accueilli

L'appelant, qui avait été jugé le candidat le plus qualifié par un premier jury de sélection, a été jugé non qualifié par un second jury qui l'a examiné à la suite d'un appel accueilli. Il soutint que le ministère, n'ayant pas pris les mesures correctives appropriées à la suite de l'appel accueilli, l'avait injustement traité. En outre, le fait qu'un des membre du jury de sélection ait été son supérieur hiérarchique remettait en cause l'impartialité de ce jury. Le ministère répondit que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique accordait à la Commission de la Fonction publique toute la latitude voulue concernant le choix de la méthode de réévaluation. Rien ne prouvait qu'il y avait eu partialité ou irrégularité dans le fait que le supérieur hiérarchique en question avait été membre du second jury de sélection.

Jugé: Les mesures correctrices suite á un appel accueilli sont laissées à la discrétion de la Commission pourvu qu'elles corrigent les irrégularités signalées. Il n'y avait rien d'irrégulier à ce que le supérieur hiérarchique de l'appelant fasse partie du jury de sélection.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 19

Affaires citées: Brown et al. c. la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Boucher c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 206; Duplessis c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 3 CF 358; Leclerc et Sévigny, 80-21-DSS-7 (St-Hilaire)

Cabana et al., 1983 ABD [4-1] 2.5(a)-39
(Carbonneau)

Appointment without competition - identification by the department of the most qualified person for the position - whether department required to hold a competition

The appointment under appeal, made without competition, resulted from a reclassification of a position. The appointee had been assigned on an acting basis to two similar positions for one and a half years. The duties of this reclassified position constituted an amalgamation of those of the two positions to which she had been assigned and which she had performed in a fully satisfactory manner. The qualifications of that employee for the reclassified position were not compared by the department at the time at which the appointment was made to those of any other persons because, according to the managers of that position, she was obviously the most qualified person for the position. Once advised of these appeals having been entered, the department examined the qualifications of both appellants for the position. It determined that neither appellant met the experience requirement and that in addition, appellant Cabana did not meet the language requirement. The appellants alleged that the position should have been staffed by way of a competition. They also alleged that they were both sufficiently qualified for the position.

Held: The appellants failed to meet all of the requirements for the position. The department is entitled to staff the position without competition. However, in so doing, the department is required to select the most qualified person from among those available. Consequently, prior to making the appointment, the department should have identified individuals whose opportunity for advancement would be prejudicially affected by this appointment. Persons exercising the right to appeal are not necessarily the only qualified persons whose opportunity for advancement has been prejudicially affected.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 21
Public Service Employment Regulations, paragraph 5(c)

Case cited: Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806

Cabana et al., 1983 DCA [4-1] 2.5(a)-39
(Carbonneau)

Nomination sans concours - identification par le ministère de la personne la plus qualifiée pour le poste - question de savoir si le ministère était tenu d'organiser un concours

La nomination faisant l'objet de ces appels avaient été effectuée sans concours et constituait une reclassification de poste. L'employée nommée avait été affectée à deux postes semblables pendant un an et demi. Les fonctions du poste reclassifié étaient une consolidation des fonctions de deux postes auxquels elle avait été affectée et qu'elle avait accomplies de façon entièrement satisfaisante. Au moment de faire la nomination, le ministère n'avait pas comparé les qualités de cette employée pour le poste reclassifié avec celles d'autres personnes puisque le gestionnaire du poste était d'avis que cette employée était, de toute évidence, la personne la plus qualifiée pour le poste. Une fois avisé que ces appels avaient été interjetés, le ministère a examiné les qualités des deux appelantes pour le poste. Il a déterminé que ni l'une, ni l'autre ne satisfaisaient à l'exigence d'expérience et qu'en plus, l'appelante Cabana ne répondait pas à l'exigence linguistique. Les appelantes alléguèrent que le poste aurait dû être comblé par voie de concours. Elles alléguèrent aussi être toutes deux suffisamment qualifiées pour le poste.

Jugé: Les appelantes ne répondent pas à toutes les exigences pour le poste. Le ministère avait le droit de combler le poste sans concours. Cependant, en ce faisant, il devait s'assurer d'arrêter son choix sur la personne la plus qualifiée parmi celles qui étaient disponibles. Ainsi, il aurait dû y avoir, au départ, identification par le ministère des personnes dont les chances d'avancement seraient amoindries du fait de la nomination. Les personnes qui exercent un droit d'appel ne sont pas nécessairement les seules personnes qualifiées dont les chances d'avancement sont amoindries par la nomination.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 5c)

Affaire citée: Le Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806

Davis, 1983 ABD [4-1] 2.5(a)-40 (Girard)

Contradictory information placed before the Selection Board - appellant failing to qualify although he has acted in the position under competition

The appellant had been assigned to the position under competition in an acting capacity on ten occasions in the five years preceding the competition for periods ranging from one to thirteen months. All of the Recommendation and Approval for Acting Pay forms submitted on each of those occasions invoked, as the basis for the appellant's selection, his knowledge and experience. The appellant's most recent performance evaluation report, covering a period during which he was assigned to the position under competition, rated all factors as being from "fully satisfactory" to "superior" with an overall rating of "superior". Two of the three Selection Board members had signed Recommendation and Approval for Acting Pay forms for the appellant and one Selection Board member had completed the appellant's most recent performance evaluation report. In this competition, the Selection Board determined that the appellant did not meet the abilities requirement. The appellant alleged that this finding was inconsistent with the contrary opinion of the Selection Board's individual members expressed in the above-mentioned documents. The department replied that the performance evaluation report had been prepared in connection with a lower level position to which the appellant was appointed. Futhermore, the criteria used for selection on an acting basis of the appellant were based upon his possessing the required knowledge and experience, not abilities. In addition, the appellant had been mostly assigned supervisory duties while another employee performed the balance of the duties for that position.

Held: The performance evaluation report was an evaluation against the duties and responsibilities of a lower level position, to which the appellant was appointed, whose duties and responsibilities were different from those of the position under competition. It afforded no concrete basis for comparison. The Selection Board rightly concluded that the assessment in this competition, although inconsistent with the appellant's selection to perform the duties in an acting capacity, was consistent with his actual performance which was known to the Selection Board through two of its members. The Selection Board made a

Davis, 1983 DCA [4-1] 2.5(a)-40 (Girard)

Renseignements contradictoires connus du jury de sélection - l'appelant a été déclaré non qualifié malgré avoir occupé à titre intérimaire le poste faisant l'objet du concours

L'appelant avait occupé de façon provisoire le poste faisant l'objet de ce concours à dix occasions au cours des 5 années précédant le concours pour des périodes variant de 1 à 13 mois. Toutes les formules de recommandation et d'autorisation de rémunération provisoire présentées à chacune de ces occasions invoquaient comme motif pour le choix de l'appelant ses connaissances et son expérience. La plus récente évaluation de rendement de l'appelant, qui portait sur une période pendant laquelle il occupait de façon intérimaire le poste faisant l'objet du concours, cotait chaque facteur comme étant, soit "entièrement satisfaisant", soit "supérieur" avec une cote globale de "supérieur". Deux des 3 membres du jury de sélection avaient signé des formules de recommandation et d'autorisation de rémunération provisoire pour l'appelant et un des membres du jury de sélection avait préparé sa plus récente évaluation de rendement. Lors de ce concours, le jury de sélection a déterminé que l'appelant ne répondait pas à l'exigence des capacités. L'appelant allégua que ce qu'avait déterminé le jury de sélection contredisait l'opinion que ses membres avaient individuellement exprimée dans les documents mentionnés ci-avant. Par conséquent, ils avaient mal évalué ses qualités lors de ce concours. Le ministère répondit que l'évaluation de rendement avait été préparée en rapport avec un poste d'un niveau inférieur auquel l'appelant avait été nommé. De plus, les critères dont l'on s'était servis afin de choisir l'appelant pour ce poste de façon provisoire, consistaient uniquement en ses connaissances et son expérience, et non ses capacités. Par ailleurs, l'appelant s'était principalement vu confier des fonctions de surveillance alors qu'un autre employé s'était acquitté des autres fonctions rattachées à ce poste.

Jugé: L'évaluation de rendement est une évaluation qui se rapporte aux tâches et responsabilités d'un poste à un plus bas niveau, auquel l'appelant avait été nommé, et qui comporte des tâches et responsabilités différentes de celles du poste faisant l'objet de ce concours. Elle ne contient aucun point de comparaison véritable. Le jury de sélection a valablement conclu que l'évaluation lors de ce concours, quoiqu'elle contredisait le choix de l'appelant pour effectuer les tâches du poste de façon provisoire, était conforme au rendement réel de l'appelant au moment où il exécutait provisoirement les

reasonable effort to reconcile the apparent contradiction.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 16

Cases cited: Larivière and Wright, 81-21-ITC-5 (Hershorn); Halbert, 1981 ABD [3-2] 2.5(a)-28 (Chilton); Caryk, 80-21-IAN-45 (Mitchell)

fonctions du poste, rendement dont le jury de sélection avait pris connaissance par le truchement de deux de ses membres. Le jury de sélection a fait un effort raisonnable pour résoudre la contradiction apparente.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 16

Affaires citées: Larivière et Wright, 81-21-ITC-5 (Hershorn); Halbert, [1981] DCA [3-2] 2.5(a)-28 (Chilton); Caryk, 80-21-IAN-45 (Mitchell)

Houlden, 1983 ABD [4-1] 2.5(a)-41 (Brazier)

Appeal Board jurisdiction - whether the proposed appointment arose from a closed competition - whether the notice of competition was reasonable and fair - pass-mark for basic requirements

Preliminary Issue

The department contended that it had "cancelled" the competition and was now proposing to assign the first ranked candidate to the position under competition by means of a special assignment pay plan. Since the competition had been undertaken, the selected candidate had been promoted to a position classified at a higher level than the position under competition.

Held on the preliminary issue: Whatever the department's authority might be to "cancel" a competition, in this case, the proposed appointment resulted from a closed competition in which the appellant was an unsuccessful candidate. There is nothing in law that prevents or prohibits an appointment resulting from a competition that would have the effect of appointing the selected candidate to a position with a lower salary range than the position held by him.

The Appeal Board finds that it has jurisdiction to hear this appeal on the merits.

Merits

The appellant contended that the competition poster had been misleading and prejudicial to him because it indicated that similar positions might be staffed from the competition. However, no such positions existed within the department. The appellant had tried to obtain clarification but the department's officers had not been very helpful and, as a result, he had not applied in another competition for lower level positions which had somewhat similar duties. The appellant further contended that the Selection Board should not have used "style" as one of the criteria for assessing the candidates' answers to a written examinations. As well, the appellant alleged that the required pass-mark on that examination should have been set at 60 per cent, rather than 70 per cent as had been the case.

Held on merits: Even if there are no similar positions anywhere in the department, there is nothing preventing the department from establishing such positions in the future during the period that the

Houlden, 1983 DCA [4-1] 2.5(a)-41 (Brazier)

Compétence du comité d'appel - question de savoir si la nomination proposée résulte d'un concours restreint - question de savoir si le ministère a donné un avis raisonnable et juste du concours - note minimale requise pour réussir au niveau des exigences fondamentales

Question préliminaire

Le ministère prétendit qu'il avait "annulé" ce concours et se proposait plutôt d'affecter au poste la candidate qui s'était classée au premier rang lors du concours. Cette affectation aurait lieu au moyen d'un programme de rémunération et d'affectation spéciale. Depuis que le concours avait été entrepris, la candidate reçue avait été promue à un poste classifié à un niveau plus élevé que le poste faisant l'objet du concours.

Jugé quant à la question préliminaire: Quelque soit le pouvoir du ministère d'"annuler" un concours, en l'espèce, la nomination proposée résulte d'un concours dans lequel l'appelant est un candidat non reçu. Il n'y a rien en droit qui interdit une nomination résultant d'un concours et qui aurait pour effet d'affecter le candidat reçu à un poste comportant une échelle de salaire inférieure à celle du poste qu'occupait ce candidat au moment où il s'est inscrit au concours.

Le comité d'appel conclut qu'il a competence pour entendre cet appel quant au fond.

Mérite

L'appelant prétendit que l'avis de concours l'avait induit en erreur et lui avait causé un préjudice puisqu'il portait la mention que des postes semblables pourraient être comblés à partir du concours. Cependant, de tels postes n'existaient pas au sein du ministère. L'appelant avait tenté d'obtenir des précisions mais les responsables du ministère s'étaient montrés peu coopératifs et, par conséquent, il ne s'était pas inscrit à un autre concours pour des postes d'un niveau inférieur qui comportaient des fonctions quelque peu similaires. L'appelant prétendit aussi que le jury de sélection n'aurait pas dû utiliser le "style" comme critère d'évaluation de l'examen écrit des candidats. L'appelant allégua de plus que la note minimale exigée à l'examen n'aurait pas dû être fixée à 70 pour cent, mais plutôt à 60 pour cent.

Jugé sur le mérite: Même s'il n'existe aucun poste semblable au sein du ministère, rien n'empêche ce dernier de créer de tels postes pendant que la liste d'admissibilité est en vigueur. Par conséquent, l'avis de

eligible list is in effect. Consequently, the competition poster is not offensive to merit. The Selection Board's definition for "style" was explained in terms of the duties to be performed and the qualifications required to perform those duties. Therefore, there is nothing improper in using that criterion as a factor to assess the candidates' writing skills. Quite apart from the question of whether a pass-mark for rated requirements might be set higher than 60 per cent, the skill the appellant and other candidates were required to demonstrate, namely aptitude to write executive correspondence, was a basic requirement. Consequently, the pass-mark set was valid.

Appeal dismissed.

concours n'avait pas un caractère équivoque. Le jury de sélection avait défini le "style" par rapport aux qualités que devaient présenter les lettres rédigées par les candidats et ces qualités ont été explicitées en regard des fonctions que comportaient ce poste et des qualités nécessaires pour remplir ces fonctions. Par conséquent, il n'y avait rien de choquant au fait d'avoir utilisé le style comme critère d'évaluation de la capacité à rédiger des candidats. Indépendamment de la question de savoir si la note que devaient atteindre les candidats relative à une exigence cotée peut être établie à plus de 60 pour cent, la qualité que l'appelant et les autres candidats étaient tenus de démontrer, c'est-à-dire la capacité à rédiger les lettres de nature administrative, était une exigence fondamentale. Par conséquent, la note minimale exigée était valable.

Appel rejeté.

Jones, 1983 ABD [4-1] 2.5(a)-42 (Vaison)

Selection Board procedures - new assessment of candidates' answers - whether results of competition are inconsistent with candidates' performance

The appellant and the candidate eventually selected for appointment were both initially found by the Selection Board not to meet the abilities requirement. At that stage, the Selection Board members decided to go over each candidate's response to each of the interview questions designed to assess abilities and to reassign marks on a somewhat more liberal basis. Following this exercise, the Selection Board was able to award the selected candidate a passing-mark under abilities and, as she had met the requirements on the other two qualifications, she was proposed for appointment. The appellant's answers were regraded as well but she still failed to obtain a passing-mark under both knowledge and abilities. The appellant alleged that the questions used by the Selection Board in its assessment of the candidates' qualifications, especially against the abilities requirement, were too technical and sought from candidates answers that were too specific. The appellant alleged that the overall conclusions reached by the Selection Board were inconsistent with the appellant's and the selected candidate's performance in carrying out, on an acting basis, the duties of the position under competition. The appellant alleged that the procedures used by the Selection Board to assess the candidates' qualifications were confusing and inappropriate.

Held: Given the technical nature of many of the responsibilities of the position in question, and the context within which these responsibilities must be exercised, the questions are not unduly technical in nature. The expected answers relate in a coherent manner to the questions posed. Because the appellant's seven or eight months' experience in the position is at least five years old, he could easily have forgotten procedures and operations. An assessment carried out by a Selection Board has to stand or fall on its own merits. It is not unreasonable to suppose that a Selection Board might not be sure, when beginning interviews, as to how difficult questions would be or what sort of answers they would elicit. Accordingly, it is proper for it, at a certain point, to "take stock" of how interviews are proceeding and then decide how to carry out the assessment.

Appeal dismissed.

Jones, 1983 DCA [4-1] 2.5(a)-42 (Vaison)

Procédures employées par le jury de sélection - le jury de sélection recorrige les réponses des candidats et change les notes - question de savoir si les résultats du concours concordent avec le rendement des candidats

Le jury de sélection avait initialement déterminé que ni l'appelante, ni la candidate reçue ne satisfaisaient à l'exigence au niveau des capacités. C'est alors que les membres du jury de sélection ont décidé de revoir ensemble chaque réponse des candidates à chaque question d'entrevue servant à évaluer les capacités et de les coter à nouveau en faisant preuve de plus de souplesse. Le jury de sélection a pu accorder suffisamment de points à la candidate reçue pour que celle-ci satisfasse aux capacités. Puisque cette candidate avait également satisfait aux autres qualités, sa nomination a été proposée à ce poste. En dépit de la nouvelle cotation, l'appelante n'a pas réussi à satisfaire aux capacités et connaissances exigées. L'appelante allégua que les questions dont le jury s'était servies pour évaluer les qualités des candidats, et ce fut particulièrement le cas de leurs capacités, étaient trop techniques et exigeaient des réponses trop spécifiques. L'appelante allégua que les conclusions générales du jury de sélection ne correspondaient pas avec le rendement des deux candidates lorsqu'elles avaient exercé de façon intérimaire les fonctions du poste faisant l'objet du concours. L'appelante allégua que les méthodes utilisées par le jury pour évaluer les qualités des candidates prêtaient à confusion et étaient inappropriées.

Jugé: Étant donné la nature technique d'une grande partie des fonctions du poste et du milieu dans lequel elles sont exercées, il n'est pas possible de conclure que les questions sont de nature indûment techniques. Les réponses attendues sont liées de façon cohérente aux questions posées. L'expérience de 7 ou 8 mois de l'appelante datait d'au moins 5 ans et aussi, elle avait pu facilement oublier les méthodes et le fonctionnement du service. L'évaluation qu'a fait le jury de sélection doit tenir à des motifs qui lui sont propres. Il n'est pas déraisonnable de supposer qu'un jury de sélection n'est pas en mesure, au début des entrevues, de déterminer avec exactitude le degré de difficulté des questions et le contenu des réponses qui lui seront données. En conséquence, il lui est loisible de décider de faire le point à un moment donné au cours des entrevues et rajuster sa façon de procéder à l'évaluation par la suite.

Appel rejeté.

Morgan et al., 1983 ABD [4-1] 2.5(a)-43
(Barry)

Appointment without competition following an unproductive competition

The department had conducted a closed competition in which six of the eight appellants were candidates. Three of the appellants subsequently withdrew their application. The remaining candidates in that competition were not found to be sufficiently qualified by the Selection Board and, as a result, no appointment could be proposed to the position under competition. While the competition was underway, the department received a request for transfer from one of its employees in another region. She was found to be sufficiently qualified and, as a result, her appointment was made to the position without competition.

The appellants alleged, firstly, that the proposed appointment was not valid because their qualifications for the position had not been compared to those of the selected employee. Secondly, it was contended by the appellants who remained as candidates in the earlier competition, that they had been unfairly found unqualified for the position. They specifically alleged that they had been provided with insufficient information in order to properly undergo the exercise designed to assess their abilities.

Held: There is nothing improper about the department's decision not to conduct another competition in order to staff the position concerned. Since five of the eight appellants either did not apply in the earlier competition, which they were all entitled to enter, or withdrew from that competition, it was unnecessary for the department to assess their qualifications in the selection process leading to the appointment under appeal. The exercise designed to assess abilities is relevant to the position and the purpose for which it was used. The Selection Board exercised its judgment in a reasonable manner. There is no evidence of any impropriety or unfairness during the competition in which some of the appellants were candidates.

Appeals dismissed.

Morgan et al., 1983 DCA [4-1] 2.5(a)-43
(Barry)

Nomination sans concours à la suite d'un concours improductif

Le ministère avait tenu un concours restreint dans lequel 6 des 8 appelants avaient soumis leur candidature. Trois appelants se sont par après retirés de ce concours. Aucun candidat au concours ne fut jugé suffisamment qualifié par le jury de sélection. Ainsi, aucune nomination n'a pu être proposée. Pendant que se déroulait le concours, le ministère a reçu une demande de mutation de la part de l'une de ses employées dans une autre région. Elle fut jugée suffisamment qualifiée et ainsi, sa nomination a été faite à ce poste sans concours.

Les appelants alléguèrent, en premier lieu, que la nomination proposée n'était pas valable puisque leurs qualités n'avaient pas été comparées à celles de l'employée choisie. En deuxième lieu, les appelants qui avaient maintenu leur candidature lors du concours alléguèrent que l'on avait injustement décidé qu'ils n'étaient pas suffisamment qualifiés pour le poste. Ils alléguèrent spécifiquement qu'on ne leur avait pas fourni de renseignements suffisants au sujet d'un exercice qu'ils ont passé et qui servait à évaluer une des capacités requises.

Jugé: Il n'y a rien à redire à la décision du ministère de ne pas avoir eu recours à un autre concours pour combler le poste vacant. Puisque 5 des 8 appelants n'avaient pas présenté leur candidature lors du concours pour lequel ils étaient pourtant admis à concourir, ou s'étaient retirés de ce concours, il n'était pas nécessaire pour le ministère d'examiner leurs qualités dans le cadre de la méthode de sélection qui a conduit à la nomination contestée. L'exercice pour évaluer les capacités des candidats se rapporte au poste et répond au but fixé. Le jury de sélection a évalué justement les réponses des candidats à cet exercice. Il n'y a pas de preuve qu'il y a eu abus ou injustice lors de la méthode de sélection, à l'issue de laquelle il a été jugé que les appelants ne satisfaisaient pas aux exigences du poste.

Appels rejetés.

Brault et al., 1983 ABD [4-2] 2.5(a)-44
(Bénard)

Appeal Board jurisdiction - whether closed competition has been held - whether assignment of dog handler responsibilities constitutes an appointment - whether assessment made in conformity with selection standards

The department had issued a bulletin inviting customs inspectors to become dog handlers as part of a drug trafficking prevention program. Twenty employees applied. The Selection Board, after reviewing the applications, decided to make the selections from a list of three candidates. The appellants were not on that list and maintained that they enjoyed the right of appeal since they were unsuccessful candidates in a closed competition. The department argued that no appointment had been made since dog handling was one of the normal duties of a customs inspector position and the successful applicant continued to occupy the same position and perform the same duties as he had before he was assigned duties as a dog handler.

Held: In making the selections, the department held a closed competition. The position under appeal entailed different duties from those normally performed by customs inspectors and demanded additional qualifications which only officers in the Canine Detection Unit were required to satisfy. The department did not abide by the merit principle in making the selections since candidates were not assessed against the rated requirements of the position.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 13, 14, 15 and 16 and paragraph 21(a)

Brault et al., 1983 DCA [4-2] 2.5(a)-44
(Bénard)

Compétence du comité d'appel - question de savoir si un concours restreint a eu lieu - question de savoir si l'affectation a des responsabilités de maître de chien constitue une nomination - question de savoir si l'évaluation a été faite conformément aux normes de sélection

Le ministère avait publié un bulletin invitant les inspecteurs des douanes à devenir maîtres de chien dans le cadre d'un programme de prévention du traffic de la drogue. Vingt employés ont posé leur candidature et le jury de sélection, après examen des demandes, a décidé de faire la sélection à partir d'une liste de trois candidats. Les appelants ne figuraient pas sur cette liste et ils soutinrent qu'ils bénéficiaient du droit d'appel parce qu'ils étaient candidats non reçus à un concours restreint. Le ministère prétendit qu'aucune nomination n'avait été faite puisque la fonction de maître de chien était une des fonctions habituelles du poste d'inspecteur des douanes et puisque le candidat reçu occupait le même poste et remplissait les mêmes fonctions qu'avant de se voir confier la responsabilité de maître de chien.

Jugé: Pour procéder à la sélection, le ministère a tenu un concours restreint. Le poste faisant l'objet de l'appel comportait diverses fonctions autres que celles que remplissent habituellement les inspecteurs des douanes et exigeait des qualités additionnelles que seuls les agents de l'unité de la détection canine devaient posséder. Le ministère n'a pas respecté le principe du mérite en procédant à la sélection puisque les candidats n'ont pas été évalués en fonction des exigences cotées du poste.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 13, 14, 15, 16 et alinéa 21a)

Dupré, 1983 ABD [4-2] 2.5(a)-45 (Binette)

Basic requirements - air traffic controller licence requirement not included in statement of qualifications - whether candidates were required to possess licence before names placed on eligible list - condition of appointment

The appellant alleged that the five candidates whose names were on the eligible list for an air traffic controller position were not qualified since they did not meet the basic requirement, described in the applicable selection standards, which consisted in the possession of a valid controller licence for the Dorval airport control tower. The department had decided to treat this requirement as a condition of appointment to be met by selected candidates after the selection process was completed. The rationale for this interpretation was that if possession of a controller licence for the Dorval airport control tower had been a required qualification, any candidate who had not worked at that location as a controller would have been eliminated from the competition.

Held: The Public Service Employment Act stipulates that only the names of those candidates considered to be fully qualified can be placed on an eligible list. It does not matter whether a requirement is defined as a condition of employment or as a qualification. It must be assessed before an eligible list is established. The evidence indicates that none of the selected candidates meets the basic requirement in question. Consequently, they are not qualified for the position.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsections 16(1) and 17(1) and paragraph 21(a)

Cases cited: Fournier, 79-21-MOT-40 (Akman); St. James, 80-21-MOT-108 (Lee); St James, 80-21-MOT-22 (Bénard); Vigeant, 81-21-MOT-23 (Bénard)

Dupré, 1983 DCA [4-2] 2.5(a)-45 (Binette)

Exigences fondamentales - l'exigence relative à la licence de contrôleur de la circulation aérienne ne figure pas à l'énoncé de qualités mais fait partie des normes de sélection - question de savoir si les candidats devaient posséder la licence pour pouvoir être inscrits sur la liste d'admissibilité - condition d'emploi

L'appelant allégua que les cinq candidats dont le nom figurait sur la liste d'admissibilité pour un poste de contrôleur de la circulation aérienne n'étaient pas qualifiés puisqu'ils ne satisfaisait pas à l'exigence fondamentale, mentionnée dans la norme de sélection pertinente, à savoir, qu'ils devaient posséder un permis en règle pour la tour de contrôle de l'aéroport de Dorval. Le ministère avait décidé de faire de cette exigence une condition d'emploi à laquelle les candidats reçus devaient satisfaire une fois le processus de sélection terminé. Il ne la considérait donc pas comme une qualité exigée. Il soutint que si l'on avait exigé des candidats qu'ils possèdent un permis pour la tour de contrôle de Dorval, ceux qui n'y travaillaient pas comme contrôleurs auraient été éliminés du concours.

Jugé: La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique stipule que seuls les noms des candidats jugés entièrement qualifiés peuvent être inscrits sur une liste d'admissibilité. Il est donc sans importance qu'une exigence soit définie comme étant une condition d'emploi ou une qualité. On doit l'évaluer avant d'établir la liste d'admissibilité. D'après les éléments mis en preuve, aucun des candidats reçu ne satisfait à l'exigence fondamentale en cause. Par conséquent, ils ne sont pas qualifiés pour le poste.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphes 16(1) et 17(1), et alinéa 21a)

Affaires citées: Fournier, 79-21-MOT-40 (Ackman); St. James, 80-21-MOT-108 (Lee); St. James, 80-21-MOT-22 (Bénard); Vigeant, 81-21-MOT-23 (Bénard)

Séguin et al., 1983 ABD [4-2] 2.5(a)-46
(Bénard)

Jurisdiction of Appeal Board - untimely appeals - validity of notice of right to appeal - evaluation of merit - violation of selection standards

Preliminary issue: Since some of the appeals were filed after the appeal expiry date indicated by the department, the Appeal Board raised the issue of its jurisdiction to hear those appeals.

Held, on the preliminary issue: The department failed to comply with the provisions of the Public Service Employment Regulations regarding the notice to which unsuccessful candidates are entitled and which indicate that they can exercise a right of appeal within fourteen days of the date that the notice has been given.

The Appeal Board finds that it has jurisdiction to hear the appeals on the merits.

Merits: In order to assess the qualifications of the candidates against each of the rated requirements, the Selection Board considered the ratings provided by the candidates' supervisors for various performance standards in their performance evaluation reports. The Selection Board decided that the abilities factor would be of prime importance, the knowledge factor of secondary importance and personal suitability of tertiary importance. The overall ranking of candidates was based upon their ranking on the knowledge and abilities factor.

Held, on merits: Having failed to establish a pass-mark on each rated requirement and to take into account the assessment of personal suitability in order to determine the overall ranking of the candidates, the Selection Board contravened the applicable selection standards. Any appointment made pursuant to the Public Service Employment Act must be in accordance with the applicable selection standards.

Appeals allowed.

Public Service Employment Regulations, sections 5, 39, 40 and 41

Cases cited: Allard v. Public Service Commission, [1982] 1 FC 432; Lalancette v. Public Service Commission Appeal Board,

Séguin et al., 1983 DCA [4-2] 2.5(a)-46
(Bénard)

Compétence du jury de sélection - appels présentés hors délai - validité de l'avis de droit d'appel - évaluation du mérite - méthode d'évaluation non conforme aux normes de sélection

Question préliminaire: Puisque certains appels avaient été interjetés après la date limite pour interjeter appel qu'avait indiqué le ministère, le comité d'appel souleva d'office la question de sa compétence pour entendre ces appels.

Jugé, sur la question préliminaire: Le ministère n'a pas respecté les dispositions du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique concernant l'avis auquel les candidats non reçus ont droit et qui leur indique qu'ils peuvent exercer un droit d'appel dans les 14 jours à compter de la date à laquelle cet avis leur est donné.

Le comité d'appel conclut qu'il a compétence pour entendre les appels quant au fond.

Mérite: Afin d'évaluer les qualités des candidats contre chacune des exigences cotées, le jury de sélection a tenu compte des cotes que les supérieurs hiérarchiques des candidats leur avaient accordées dans leurs évaluations de rendement. Le jury de sélection a décidé que le facteur capacités serait de première importance, le facteur connaissances serait d'importance secondaire et les qualités personnelles seraient au troisième rang. Le classement final des candidats fut établi en fonction de leur classement aux facteurs des connaissances et des capacités.

Jugé sur le mérite: Le jury de sélection a contrevenu aux normes de sélection qui s'appliquent puisqu'il n'a pas établi de note minimale au niveau de chaque exigence cotée et puisqu'il n'a pas tenu compte de l'évaluation des qualités personnelles pour établir le classement final des candidats. Toute nomination effectuée en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique doit être faite conformément aux normes de sélection qui s'appliquent.

Appels accueillis.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 39, 40 et 41

Affaires citées: Allard c. la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 432; Lalancette c. un comité d'appel de la

[1982] 1 FC 435; Healey v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 792

Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 435; Healey c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 792

Clements et al., 1983 ABD [4-3] 2.5(a)-47
(Vaison)

Eligible list - whether more than one list can be established following a competition

A competition was held in which two candidates were found qualified. The name of the first-ranked candidate was placed on an eligible list and he was appointed to the position. After some four months, he resigned and a new eligible list was established containing the name of the second-ranked candidate. The appellants argued that there was no authority to establish a second eligible list. If there was such authority, the delay between the competition and the publication of the second eligible list raised doubts as to whether the best qualified candidate was now being proposed for appointment.

Held: One or more eligible lists can be established to provide for the filling of vacancies following a competition. There was no evidence introduced to demonstrate that the results of the competition no longer reflected the merit of the candidates. Consequently, there is no reason for the Appeal Board to find that the candidate proposed for appointment is not the best qualified candidate.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 17

Cases cited: Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; Nanda et al. v. Public Service Commission, [1972] FC 277

Clements et al., 1983 DCA [4-3] 2.5(a)-47
(Vaison)

Liste d'admissibilité - question de savoir s'il est permis d'établir plusieurs listes à la suite d'un concours

Un concours a été tenu et deux candidats ont été jugés qualifiés. Le nom du candidat qui s'est classé premier a été inscrit sur une liste d'admissibilité et il a été nommé au poste à pourvoir. Quelque 4 mois plus tard, il a démissionné et une nouvelle liste d'admissibilité portant le nom du candidat qui s'était classé deuxième a été établie. Les appelants soutinrent qu'il n'était pas permis d'établir une seconde liste d'admissibilité et que, même si cela avait été permis, le délai écoulé entre le concours et la publication de la seconde liste pourrait soulever des doutes quant à savoir si la nomination maintenant proposée était vraiment celle du candidat le mieux qualifié.

Jugé: Il est permis d'établir une ou plusieurs listes d'admissibilité pour combler les vacances qui surviennent après la tenue d'un concours. Aucune preuve n'a été présentée pour démontrer que le résultat du concours ne reflète plus le mérite des candidats. Par conséquent, le comité d'appel ne peut conclure que la nomination proposée n'est pas celle du candidat le mieux qualifié.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 17

Affaires citées: Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806; Nanda et al. c. Commission de la Fonction publique, [1972] FC 277

Evaluation of merit - basic requirements - teleprinter keyboard skills

In order to demonstrate that they met the basic requirements, candidates were required to pass the teletyping test administered by the Personnel Psychology Centre of the Public Service Commission. Those candidates who had already passed the test were exempted from this requirement because the test results remained valid indefinitely. The other candidates failed the test when it was first administered, but because of complaints about the condition of the teleprinter machine made available on that occasion, candidates were allowed to retake the test on a newer machine. The appellants failed the test once again. They alleged that, because the appropriate selection standard allowed for competent persons to be accepted for this position without being tested and since they were all experienced teleprinter operators, as indicated by their supervisor in his testimony, they should have been exempted from having to take the test. Furthermore, their proven competence as teleprinter operators was reason enough to cast doubt on the fairness of the test. Finally, it was unfair that they had been required to take the test on a machine with which they were unfamiliar and allowed only three minutes to familiarize themselves with it.

Held: The combined effect of the discretion which departments enjoy in order to determine the selection tools, as indicated in the Public Service Employment Act, and the discretionary "may" contained in the selection standard provides the department with an unrestricted authority to require candidates to undergo the teletyping test. The test provides an objective evaluation of relevant skills and could reasonably be preferred by the department to the subjective evaluations of candidates' supervisors. The appellants' failure on the test could not be attributed to any minor differences between the machine they used on a daily basis and the machine used for the test because the types of errors that they committed were keying errors and would have been evident on either machine. The failure to demonstrate the required competency on the keyboard would have been just as evident even with a longer warm up period, the purpose of which was surely simply to alleviate tensions and not to provide an opportunity to acquire the required qualifications.

Évaluation du mérite - exigences fondamentales - capacité d'utiliser un clavier de téléimprimeur

Pour démontrer qu'ils satisfaisaient aux exigences fondamentales, les candidats ont dû passer un examen de dactylographie sur téléimprimeur administré par le Centre de psychologie du personnel de la Commission de la Fonction publique. Les candidats qui l'avaient déjà passé en ont été exemptés parce que leurs résultats demeuraient valides indéfiniment. Les autres candidats ont échoué l'examen lorsqu'il a été administré pour la première fois, mais en raison des plaintes concernant l'état du téléimprimeur mis à leur disposition, ils ont été autorisés à reprendre l'examen sur une machine plus récente. Les appelants ont échoué la seconde fois. Ils alléguèrent que puisque la norme de sélection applicable permettait aux personnes compétentes d'être acceptées pour le poste sans avoir à passer cet examen et comme ils étaient tous des opérateurs de téléimprimeur expérimentés, ainsi que l'avait indiqué leur supérieur hiérarchique dans son témoignage, ils auraient dû être exemptés d'avoir à passer cet examen. Leurs compétences éprouvées en tant qu'opérateurs de téléimprimeur suffisaient à jeter des doutes sur la justesse de l'examen. De plus, ils ont dû le passer sur une machine avec laquelle ils n'étaient pas familiers et n'ont eu que 3 minutes pour en apprendre le fonctionnement.

Jugé: L'effet combiné de la discrétion qu'ont les ministères pour choisir les outils de sélection, indiqué par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, et du "peut" discrétionnaire contenu dans la norme de sélection confère au ministère le pouvoir sans réserve d'exiger des candidats qu'ils passent l'examen de dactylographie sur téléimprimeur pour prouver leur compétence. L'examen a permis d'évaluer objectivement les compétences pertinentes et le ministère pouvait raisonnablement le préférer aux évaluations subjectives des supérieurs hiérarchiques des candidats. L'échec des appelants à cet examen ne peut être attribué aux différences minimes qui existent entre la machine dont ils se servaient quotidiennement et celle qu'ils ont utilisée pour l'examen parce que les erreurs commises étaient des erreurs de perforation et auraient été évidentes sur n'importe quelle machine. En réalité, les candidats n'auraient pas été plus en mesure de prouver leur compétence au clavier s'ils avaient eu une période d'entraînement plus longue. D'ailleurs, cette pratique n'avait pour seul objet que de dissiper la nervosité chez les candidats et non de leur permettre d'acquérir les qualités exigées.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 10 and subsection 16(1)
Public Service Employment Regulations, subparagraph 5(b)(i)

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 10, paragraphe 16(1)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, sous-alinéa 5b)(i)

Duncan, 1983 ABD [4-3] 2.5(a)-49 (Brazier)

Appeal right - whether an appointment was made - secondment

The department contended that the appellant did not have the right to appeal because no appointment had been made. An employee had been "seconded" or "assigned" to perform duties of a position other than the position to which he had been appointed and he was to perform those duties temporarily for two years.

Held: There are no legislated means other than through an appointment by which the department can ask one of its employees to perform a range of duties other than those of the position to which that employee was appointed. Since the appointment was made without competition, it is necessary for the appellant to solicit the opinion of the Public Service Commission as to whether his opportunity for advancement has been prejudicially affected. His right to appeal is contingent upon an affirmative opinion being expressed.

The Appeal Board directs the Commission to express an opinion as to whether the impugned appointment prejudicially affected the appellant's opportunity for advancement.

Public Service Employment Act, section 21

Case cited: Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806

Authors: Black's Law Dictionary, 5th edition

Duncan, 1983 DCA [4-3] 2.5(a)-49 (Brazier)

Droit d'appel - question de savoir s'il y a eu nomination - détachement

Le ministère contesta le droit d'appel de l'appelant en soutenant qu'aucune nomination n'avait été faite. Un employé avait été "détaché" ou "affecté" pour exercer pendant 2 ans les fonctions d'un poste autre que celui auquel il avait été nommé.

Jugé: Il n'y a aucun moyen légal autre qu'une nomination qui permette à un ministère de demander à un employé d'exercer un éventail de fonctions autres que celles du poste auquel il a été nommé. Comme la nomination a été faite sans concours, il faut que l'appelant demande à la Commission de la Fonction publique si elle est d'avis que ses chances d'avancement ont été amoindries. Le droit d'appel de l'appelant n'existe que si la Commission exprime un avis positif.

Le comité d'appel demande à la Commission qu'elle exprime un avis quant à savoir si la nomination attaquée a préjudicié les possibilités d'avancement de l'appelant.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Affaire citée: Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806

Doctrine: Black's Law Dictionary, 5e édition

Coe et al., 1983 ABD [4-4] 2.5(a)-50
(Chilton)

Procedures used to determine whether candidates met the basic requirements - composition of Selection Board - appropriateness of interview questions and marking scheme - use of interview as the selection tool - effects of selected candidate previously acting in position to be filled

The selected candidate was found to meet a very extensive experience requirement which constituted one of the basic requirements. The appellants argued that since the selected candidate had only recently been promoted from an AR-3 to an AR-4 position and then had immediately acted in an AR-5 position (the position to be filled) his experience was superficial and insufficient.

The appellants, whose initial appeals against the first competition results had been upheld, claimed that the department had then agreed to establish a new Screening Board and Selection Board excluding persons who had participated in the original selection process. Nevertheless, a member of the Screening Board, and the author of most of the interview questions, was a member of the Selection Board which had originally determined that the two appellants were not qualified for the position. In the appellant's view, the questions developed to assess the candidates against the rated requirements did not elicit information relevant to their qualifications for the position. Moreover, the Selection Board was unable to clearly describe the differences between a fully satisfactory, a satisfactory and an unsatisfactory answer. In any case, the Selection Board should not have relied solely on the candidates' interview performance in order to assess their qualifications. Finally, the appellants noted that the selected candidate had acted in the position prior to the competition. There was no evidence that any notice of right to appeal had been posted against that appointment and, therefore, any skills accrued by the selected candidate while acting in the position should have been ignored by the Selection Board.

Held: There was sufficient information before the Selection Board from which it could conclude that the selected candidate had gained the required extensive experience. The corrective action agreed to by the department following an allowed appeal did not preclude the participation of the responsible manager in any subsequent

Coe et al., 1983 DCA [4-4] 2.5(a)-50
(Chilton)

Procédés employés pour déterminer si des candidats répondaient aux exigences fondamentales - composition du jury de sélection - pertinence des questions d'entrevue et du barème de cotation - utilisation de l'entrevue comme instrument de sélection - incidences du fait que le candidat reçu a occupé à titre intérimaire le poste à pourvoir avant le concours

On a jugé que le candidat reçu satisfaisait à une des exigences fondamentales qui demandait une vaste expérience. Les appelants soutinrent que comme le candidat reçu n'avait que tout récemment été promu du niveau AR-3 à AR-4 et qu'il avait immédiatement occupé un poste AR-5 (le poste à pourvoir), son expérience était superficielle et insuffisante.

Les appelants soutinrent aussi qu'après que les appels qu'ils avaient initialement interjetés à l'encontre du premier résultat de ce concours furent accueillis, le ministère avait consenti à établir un nouveau jury de sélection préliminaire et un jury de sélection ne comprenant aucune personne ayant participé au premier processus de sélection. Néanmoins, un membre du jury de sélection préliminaire, auteur de la majorité des questions de l'entrevue, avait fait initialement partie du jury de sélection qui avait jugé que les deux appelants n'étaient pas qualifiés pour le poste. De l'avis des appelants, les questions élaborées pour évaluer les candidats face aux exigences cotées ne produisaient pas de renseignements valables sur leurs qualités pour le poste. En outre, le jury de sélection était incapable de clairement décrire les différences entre une réponse entièrement satisfaisante, une réponse satisfaisante et une réponse insatisfaisante. De toute façon, le jury de sélection n'aurait pas dû se fier uniquement sur les réponses des candidats à l'entrevue pour évaluer leurs qualités. Enfin, les appelants signalèrent que le candidat reçu avait occupé à titre intérimaire le poste avant le concours. Il n'y avait aucune preuve selon laquelle un avis de droit d'appel fut diffusé à l'encontre de cette nomination et, par conséquent, le jury de sélection aurait dû faire fi des compétences acquises par le candidat reçu pendant cette période.

Jugé: Le jury de sélection avait suffisamment d'information pour pouvoir conclure que le candidat reçu avait acquis la vaste expérience requise. La mesure corrective acceptée par le ministère à la suite d'un appel accueilli n'écartait pas la participation du gestionnaire responsable à toute mesure de dotation subséquente. Sa

staffing action. His participation in this case did not cause any prejudice to the appellants since they were both found by the Screening Board to meet the basic requirements and since he did not participate in any further assessment of the candidates' qualifications. The questions designed by the manager were related to the duties of the position and elicited relevant information on the degree to which candidates possessed the qualifications established for the position. The marking scheme employed by the Selection Board was not shown to be defective. Similarly, the sole use of an interview as a selection tool was not shown to be inadequate for the purpose of assessing the candidates' qualifications.

Finally, any advantage gained by the selected candidate through his acting appointment in the position to be filled could not simply be ignored by the Selection Board. No insurmountable advantage was realized by the selected candidate particularly since the interview questions were general, open ended questions rather than confined, such that only someone who had performed the duties of the position in question could reasonably answer them.

Appeals dismissed.

Cases cited: Blagdon v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] 1 FC 623; Brown v. Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345; Mroz, 1982 ABD [3-3] 2.5(a)-35 (Vaison)

participation dans le cas présent n'a causé aucun préjudice aux appelants car le jury de sélection préliminaire a jugé qu'ils satisfaisaient tous les deux aux exigences fondamentales. Ce gestionnaire n'a pas participé davantage à l'évaluation des qualités des candidats. Les questions conçues par le gestionnaire avaient un rapport avec les fonctions du poste et produisaient des renseignements pertinents sur le degré auquel les candidats possédaient les qualités requises pour exercer les fonctions du poste. Il n'a pas été prouvé que le barème de cotation employé par le jury de sélection n'était pas valable. De plus, il n'a pas été prouvé que l'utilisation de l'entrevue seulement comme instrument de sélection n'était pas suffisante pour faire une évaluation valable des qualités des candidats.

Enfin, tout avantage acquis par le candidat reçu en occupant à titre intérimaire le poste à pourvoir ne pouvait pas être simplement écarté par le jury de sélection. Aucun avantage insurmontable n'a été accordé au candidat reçu puisque les questions à l'entrevue étaient générales par opposition à des questions restrictives auxquelles seule une personne ayant exercé les fonctions du poste en question aurait pu répondre, selon toute vraisemblance.

Appels rejetés.

Affaires citées: Blagdon c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 1 CF 623; Brown c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Mroz, 1982 DCA [3-3] 2.5(a)-35 (Vaison)

Grant, 1984 ABD [5-1] 2.5(a)-51 (Murby)

Evaluation of merit - assessment method changed during the course of competition - unfair advantage

The Selection Board had originally ranked the appellant first and found another candidate to be unqualified. The Board reviewed the assessments and decided that the other candidate was as equally qualified as the appellant. The Selection Board then decided that candidates' answers to a question used to assess one of the knowledge subfactors should be used to determine the relative merit of these two candidates. As a result, the other candidate was ranked first and the appellant was ranked second. The appellant's representative argued that the method of assessment was improper and also contended that the other candidate had enjoyed an unfair advantage.

Held: As a result of the guidelines originally established as the basis for the assessment of candidates being changed during the course of the competition, there is some doubt as to whether the candidates' qualifications were fairly assessed although there is no evidence that this method of assessment unfairly advantaged the other candidate. The Selection Board did not have a sufficiently clear understanding from the outset of the importance of the question used to differentiate the appellant and the other candidate nor did it have a clear understanding of the expected answer.

Appeal allowed.

Case cited: Graham, 82-21-MOT-84 (Murby)

Grant, 1984 DCA [5-1] 2.5(a)-51 (Murby)

Évaluation du mérite - méthode d'évaluation modifiée pendant le concours - avantage injuste

Le jury de sélection avait initialement classé l'appelante première et avait jugé qu'une autre candidate n'était pas qualifiée. Il a passé en revue les évaluations et a décidé que l'autre candidate était autant qualifiée que l'appelante. Il l'a placée au même rang que l'appelante. Il a alors décidé que la réponse des candidates à une question servant à évaluer un des sous-facteurs pour les connaissances serait utilisée pour déterminer le mérite relatif de ces deux candidates. Par conséquent, l'autre candidate a été classée première et l'appelante seconde. Le représentant de l'appelante soutint que la méthode d'évaluation était inadéquate et que l'autre candidate avait joui d'un avantage injuste.

Jugé: Puisque les lignes directrices initialement établies comme base d'évaluation des candidates ont été modifiées pendant le concours, il existe un certain doute quant à savoir si les qualités des candidates ont été évaluées justement malgré qu'il n'y a aucune preuve que la méthode d'évaluation a avantagé injustement l'autre candidate. Le jury de sélection ne comprenait pas suffisamment bien, dès le début, quelle importance avait la question utilisée pour différencier les deux candidates ainsi que la réponse attendue.

Appel accueilli.

Affaire citée: Graham, 82-21-MOT-84 (Murby)

Parsons, 1984 ABD [5-1] 2.5(a)-52 (Chilton)

Jurisdiction of Appeal Board - right of appeal - appropriateness of corrective action taken after allowed appeal - evaluation of merit - whether unfair advantage enjoyed by some candidates

As a result of an allowed appeal, a new Selection Board conducted a partial re-evaluation of the candidates' qualifications. The names of the selected candidates on the eligible list remained in the same order, with the exception of the last ranked candidate, whose name no longer appeared on the list. The department was advised by an officer of the Public Service Commission that only the person who had previously appealed enjoyed the right of appeal against the appointments proposed by this new list. The instant appellant had not appealed originally and it was the department's contention that he could not now appeal these same proposed appointments. The appellant argued that while he had forfeited his right to challenge that part of the competition which was not affected by the corrective action, he enjoyed the right to raise arguments concerning that part of the process which resulted in new proposed appointments.

On the merits, the appellant contended that the department should have started the entire competition over again rather than correcting certain aspects of it. He also argued that the ability to communicate in writing had not been properly assessed since the approach to awarding marks had not been consistent. A third allegation was that candidates had not been treated equitably since, prior to the written examination session, some candidates and not others had been given a copy of a document which had been used to develop expected answers to the knowledge questions.

Held: Since the appellant was an unsuccessful candidate who had not previously enjoyed the right to appeal the proposed appointments of those persons whose names appear on the new eligible list established as a result of the corrective action, but whose names did not appear on the previous list, he now enjoys that right. However, the scope of the inquiry is limited to relevant matters that the appellant had not previously had the opportunity to challenge.

On the merits, there is no reason to believe that the remedial action taken by the department could not have resulted in selections in accordance with merit. Similarly, the manner in which the Selection Board assessed the candidates' ability to communicate in writing was not unreasonable.

Parsons, 1984 DCA [5-1] 2.5(a)-52 (Chilton)

Compétence du comité d'appel - droit d'appel - question de savoir si les mesures correctives prises à la suite d'un appel accueilli étaient appropriées - évaluation du mérite - question de savoir si un avantage indû a été accordé à certains candidats

A la suite d'un appel accueilli, un nouveau jury de sélection a mené une réévaluation partielle des compétences des candidats. Sur la liste d'admissibilité, l'ordre des candidats retenus est demeuré essentiellement le même, à l'exception du dernier candidat dont le nom n'y figurait plus. Un représentant de la Commission de la Fonction publique a avisé le ministère que seule la personne qui avait déjà interjeté appel pouvait en appeler des nominations proposées par cette nouvelle liste. L'appelant n'avait initialement pas interjeté appel et, de l'avis du ministère, il ne pouvait plus maintenant en appeler de ces nominations proposées. L'appelant soutint que même s'il n'avait pas exercé son droit de remettre en question la partie du concours qui n'a pas été répétée, il pouvait en appeler de celle qui s'est traduite par les nouvelles nominations proposées.

Quant au fond, l'appelant soutint que le ministère aurait dû recommencer le concours plutôt que d'en corriger certains aspects. Il soutint en outre que la capacité de communiquer par écrit n'avait pas été évaluée adéquatement car l'évaluation n'était pas consistante. Selon sa troisième allégation, les candidats n'ont pas été traités également car avant la séance d'examen écrit, certains candidats avaient reçu une copie d'un document qui avait été utilisé pour dresser les réponses prévues aux questions se rapportant aux connaissances.

Jugé: Comme l'appelant est un candidat non reçu qui n'a pas auparavant joui du droit d'appel à l'égard de la nomination proposée des personnes dont le nom est inscrit sur la nouvelle liste d'admissibilité préparée après que les mesures correctives furent prises, mais qui ne figuraient pas sur l'ancienne liste, il jouit maintenant du droit d'appel. Cependant, l'enquête doit se limiter aux questions pertinentes que l'appelant n'a pas soulevées à la première audience.

Quant au fond, il n'y a aucune raison de croire que les mesures correctrices prises par le ministère ne permettaient pas de faire des sélections fondées sur le mérite. En outre, la manière dont le jury de sélection a évalué la capacité de communiquer par écrit n'est pas

The circumstances surrounding the distribution of the document containing expected answers to examination questions were such that a doubt arises as to whether the selections have been made according to merit.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 18 and 21 and subsection 17(1)
Public Service Employment Regulations, section 5

Cases cited: Brown v. Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345, Boucher v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 204; Duplessis v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 355; Nanda v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277; Charest v. Attorney General of Canada, [1973] FC 1217; Ratelle v. Public Service Commission Appeal Board, [1977] 12 NR 85; Blagdon v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] 1 FC 615; Poirier, 83-21-DND-14 (Chilton); Sveinson, 83-21-PEN-9 (Chilton)

déraisonnable. Les circonstances entourant la distribution du document contenant les réponses attendues aux questions de l'examen soulèvent un doute quant à savoir si les nominations proposées respectent le mérite.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 18 et 21 et paragraphe 17(1)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaires citées: Brown c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Boucher c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 204; Duplessis c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 355; Nanda c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Charest c. le Procureur général du Canada, [1973] CF 1217; Ratelle c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1977] 12 NR 85; Blagdon c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 1 CF 615; Poirier, 83-21-DND-14 (Chilton); Sveinson, 83-21-PEN-9 (Chilton)

Caya, 1984 ABD [5-2] 2.5(a)-53 (Rosenbaum)

Incorrect statement of qualifications

An incorrect statement of qualifications was sent to the appellant, omitting an ability to be assessed. This ability was nevertheless assessed by the Selection Board, which had the proper statement of qualifications in its possession. The appellant was aware of the duties of the position.

Held: The department's failure to properly notify both the appellant and the selected candidate of the qualifications required for the position is not in itself a sufficient ground for the Appeal Board to intervene because even if proper notice had been given, this could not have brought about a different competition result. The appellant could easily have inferred that the ability which had been omitted was a requirement, given that she was aware of the duties of the position.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Regulations, section 4

Cases cited: Bambrough v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1976] 2 FC 109; Griffon v. Attorney General of Canada, [1973] FC 670; Cleary v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] FC 688

Caya, 1984 DCA [5-2] 2.5(a)-53 (Rosenbaum)

Énoncé de qualités erroné

Un énoncé de qualités erroné, qui omettait une capacité à être évaluée, avait été expédié à l'appelante. Par contre, cette qualité a été évaluée par le jury de sélection qui possédait le bon énoncé de qualités. L'appelante était au courant des fonctions du poste.

Jugé: Le défaut par le ministère de donner un avis valable à l'appelante et au candidat reçu des qualités exigées pour le poste n'est pas un motif suffisant pour permettre au comité d'appel d'intervenir. Même si un avis valable leur avait été donné, cela n'aurait rien changé au résultat du concours. L'appelante aurait dû pouvoir se rendre facilement à l'évidence que la capacité qui avait été omise constituait une exigence puisqu'elle était au courant des fonctions du poste.

Appel rejeté.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 4

Affaires citées: Bambrough c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; Griffon c. le Procureur général du Canada, [1973] CF 670; Cleary c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 688

Billard, 1984 ABD [5-2] 2.5(a)-54 (Barry)

Reasonableness of statement of qualifications

An up-to-date position description disclosed that the incumbent would not be required to supervise staff. All candidates were assessed against a statement of qualifications which indicated that the ability to supervise staff was a requirement of this position.

Held: The evidence concerning the duties of the position to be staffed indicates that the ability to supervise staff is not an essential qualification for the position. Therefore, that qualification should not have been part of the essential requirements. Had the selected candidate not been assessed on this ability, she would not have been found qualified.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 12

Billard, 1984 DCA [5-2] 2.5(a)-54 (Barry)

Raisonnabilité de l'énoncé de qualités

Une description de tâches qui avait été mise à jour indiquait que le titulaire du poste à combler n'avait pas à gérer du personnel. Tous les candidats avaient été évalués à partir d'un énoncé de qualités qui prévoyait, comme exigence, la capacité à gérer du personnel.

Jugé: A la lumière de la preuve concernant les fonctions du poste à combler, la capacité à gérer du personnel n'est pas une qualité essentielle pour le poste. Ainsi, cette qualité n'aurait pas dû figurer comme exigence essentielle. Si la candidate reçue n'avait pas été évaluée par rapport à cette capacité, elle ne se serait pas qualifiée.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 12

Mercure, 1984 ABD [5-2] 2.5(a)-55
(St-Hilaire)

Underfill

Three candidates including the appellant were assessed for a position classified at the BI-2 group and level but none was found qualified. However, the appellant and another candidate were considered sufficiently qualified for a similar position with less responsibilities, classified at the BI-1 group and level, if that position were to exist. Since the position to be staffed had a "bilingual imperative" language requirement, both candidates were assessed for their proficiency in their second official language. The appellant failed to meet the language requirement while the other candidate met that requirement and was consequently appointed to the position. However, the appointment was made to the BI-1 group and level.

Held: The appointment contravenes the Public Service Employment Act because the selected candidate is not qualified for the level at which the position is classified. The fact that the Staffing Manual provides for the underfilling of a position is an irrelevant consideration because that manual is only a guide which, in this case, differs from the wording of the Act, but the latter must be given preference.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act,
paragraphs 5(a) and 6(2)(a),
subsections 16(1), 17(1) 17(3) and 31(1)
and section 18
Public Service Official Languages Exclusion
Approval Order, SOR/81-787

Cases cited: Bambrough v. Public Service Commission, [1976] 2 FC 109; The Queen v. Ricketts, [1984] 52 NR 381 (FCA); Carlisle, 76-21-DOE-10 (Jeffrey); Léveillé, 79-21-SOL-2 (Butchart); Smith, 80-21-DOE-61 (Mitchell); Hawkins, 80-21-TAX-113 (Hershorn); Douglas, 81-21-CCA-12 (Brazier)

Mercure, 1984 DCA [5-2] 2.5(a)-55
(St-Hilaire)

Sous-classement

Trois candidats, y compris l'appelant, ont vu leurs qualités évaluées pour un poste classifié aux groupe et niveau BI-2 mais aucun d'eux ne s'est qualifié. Cependant, l'appelant et une autre candidate ont été considérés suffisamment qualifiés pour un poste similaire, comportant des responsabilités moins importantes, et classifié aux groupe et niveau BI-1, si ce poste devait exister. Étant donné que l'exigence linguistique du poste à combler était "bilingue impératif", on a évalué les compétences des deux candidats dans leur deuxième langue officielle. L'appelant n'a pas répondu à l'exigence linguistique. Cependant, l'autre candidate a satisfait à cette exigence et elle a donc été nommée au poste. Par contre, sa nomination a été faite aux groupe et niveau BI-1.

Jugé: La nomination contrevient à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique parce que la candidate reçue n'est pas qualifiée pour le poste au niveau BI-2. Le fait que le Manuel de dotation autorise le sous-classement n'est pas une considération pertinente puisque le manuel n'est qu'un guide et, dans ce cas-ci, il y a conflit entre ce dernier et la Loi, mais c'est la Loi qui doit avoir préséance.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique,
alinéas 5a) et 6(2)a), paragraphes 16(1),
17(1), 17(3) et 31(1) et article 18

Décret d'exclusion sur les langues
officielles dans la Fonction publique,
DORS/81-787

Affaires citées: Bambrough c. la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; La Reine c. Ricketts, [1984] 52 NR 381 (CFA); Carlisle, 76-21-DOE-10 (Jeffrey); Léveillé, 79-21-SOL-2 (Butchart); Smith, 80-21-DOE-61 (Mitchell); Hawkins, 80-21-TAX-113 (Hershorn); Douglas, 81-21-CCA-12 (Brazier)

Huckins, 1984 ABD [5-3] 2.5(a)-56
(Rosenbaum)

Evaluation of merit - knowledge examination

The appellant alleged that after the written examination designed to assess knowledge had been administered to all of the candidates, the Selection Board had arbitrarily changed the value of each question. All of the candidates had originally been awarded 1 mark for every accurate answer given and all candidates had in fact passed the examination. Subsequently, the answers were assigned different point values by the Selection Board.

Held: It is clear that the candidates' answers did not in fact deserve different point values than those which they were initially assigned. The change in the assignment of points was so improper that it impugned the validity of the selections for appointment.

Appeal allowed.

Huckins, 1984 DCA [5-3] 2.5(a)-56
(Rosenbaum)

Évaluation du mérite - examen des connaissances

L'appelant prétendit que le jury de sélection avait arbitrairement modifié la valeur des questions d'un examen écrit qui servait à évaluer les connaissances des candidats et ce, après que les candidats aient tous passé l'examen. Tous les candidats avaient initialement obtenu 1 point pour chacune des réponses correctes qu'ils avaient données, et de fait, tous les candidats avaient réussi cet examen. Par après, le jury de sélection a assigné d'autres valeurs aux réponses.

Jugé: Il est évident que les réponses des candidats ne méritaient pas des valeurs différentes de celles qui leur avaient été attribuées initialement. Le changement dans l'assignation des points était si irrégulier qu'il viciait les nominations proposées.

Appel accueilli.

Cudmore, 1984 ABD [5-3] 2.5(a)-57 (Vaison)

Qualifications of Selection Board - evaluation of merit - questions asked at interview

The appellant alleged that one of the three members of the Selection Board, namely the staffing officer, had no technical knowledge of the work involved in the positions under appeal and was therefore unqualified to participate in the assessment of the candidates. He also contended that the Selection Board had erred in using the same question to assess the candidates' supervisory ability for two different positions.

Held: The Selection Board was properly constituted. All of its members had the requisite qualifications to participate in the assessment of the candidates. Since the duties of the two positions under competition are very similar, the Selection Board has not erred in using the same question to assess the candidates' supervisory ability for both positions.

Appeal dismissed.

Case cited: Dietrich, 82-21-MOT-13 (Mitchell)

Cudmore, 1984 DCA [5-3] 2.5(a)-57 (Vaison)

Compétences du jury de sélection - évaluation du mérite - questions d'entrevue

L'appelant prétendit qu'un des trois membres du jury de sélection, soit un agent de dotation, ne possédait pas de connaissances techniques des fonctions des postes en cause et n'était donc pas qualifié pour participer à l'évaluation des candidats. Il prétendit aussi que le jury de sélection avait fait erreur en évaluant au moyen de la même question les capacités des candidats à gérer du personnel par rapport à deux postes différents.

Jugé: Le jury de sélection a été valablement constitué. Tous ses membres avaient les qualités requises pour participer à l'évaluation des candidats. Comme les deux postes faisant l'objet du concours étaient très semblables, le jury de sélection n'avait pas eu tort d'utiliser la même question pour les deux postes afin d'évaluer la capacité des candidats à gérer du personnel.

Appel rejeté.

Affaire citée: Dietrich, 82-21-MOT-13 (Mitchell)

Pereverseff, 1984 ABD [5-3] 2.5(a)-58
(Chilton)

Written record of replies to interview questions

The department was not able to give a precise record of the appellant's answers as well as those of the selected candidates because the member of the Selection Board, who had conducted a lengthy post-board interview with the appellant for the purpose of reviewing the questionnaire and the inadequacy of his replies, had destroyed the Selection Board's notes after that interview.

Held: The department was able to explain which of the department's expected answers were covered by the appellant and the selected candidate. The appellant was not able to discharge the burden of proving that the department had erred in its assessment. For instance, he failed to produce the notes which he had taken during the post-board interview.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Regulations, subsection 25(1) and paragraph 40(1)(c)

Case cited: Caldwell et al. v. the Queen, [1979] 25 NR 458 (FCA)

Pereverseff, 1984 DCA [5-3] 2.5(a)-58
(Chilton)

Relevé écrit des réponses aux questions d'entrevue

Le ministère n'avait pu fournir un relevé des réponses données par l'appelant et les candidats reçus parce que le membre du jury de sélection, qui avait eu une longue post-entrevue avec l'appelant pour faire la revue du questionnaire et des imperfections dans ses réponses, avait détruit les notes du jury de sélection après cette entrevue.

Jugé: Le ministère a su indiquer lesquelles des réponses attendues par lui avaient été données par l'appelant et le candidat reçu. L'appelant n'a pu démontrer, comme il se devait de le faire, que le ministère s'était trompé dans son évaluation. Par example, il n'a pas produit les notes qu'il avait prises lors de sa post-entrevue.

Appel rejeté.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 25(1) et alinéa 40(1)c)

Affaire citée: Caldwell et al. c. la Reine, [1979] 25 NR 458 (CFA)

Appointment without competition - method of evaluation of merit - appellant refuses to be assessed

After the appellant had entered his appeal against an appointment made without competition, the department offered to assess his qualifications for the position to be staffed. The appellant declined the offer since the department had indicated that even if he demonstrated that his qualifications were superior to those of the selected candidate, he would not be appointed. The department alleged that this was a misunderstanding on the part of the appellant; its statement had been that if, as a result of the assessment, the appellant was found to be better qualified than the selected employee, the whole matter would be submitted to the Appeal Board for it to determine whether a new selection process should be held. In any event, the department argued that the appellant had no right to appeal the appointment since he had declined the offer to have his qualifications assessed.

Held: On the evidence, the appellant was led to believe, albeit unwittingly, that he would not benefit from participating in this selection process. Consequently, the appellant was justified in deciding to proceed with his appeal without waiting for the Selection Board's decision. The selection process has not been conducted in accordance with the merit principle.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 6

Public Service Employment Regulations, section 3

Cases cited: Greaves v. Attorney General of Canada, [1982] 1 FC 806; Comber, 1984 ABD [5-1] 1.1-49 (Brazier)

Reid, 1984 ABD [5-4] 2.5(a)-59 (Boisjoli)

Nomination sans concours - méthode d'évaluation du mérite - l'appelant refuse de se faire évaluer

Après que l'appelant a interjeté son appel à l'encontre d'une nomination sans concours, le ministère lui a offert d'évaluer ses qualités pour le poste à combler. L'appelant a décliné cette offre puisque le ministère avait indiqué que même s'il était jugé mieux qualifié que l'employé reçu, il ne serait pas nommé. Le ministère prétendit qu'il y avait eu malentendu de la part de l'appelant; on l'avait plutôt informé que, si en raison de cette évaluation, il s'avérait qu'il était mieux qualifié que l'employé reçu, l'on demanderait au comité d'appel de trancher la question à savoir s'il devait y avoir un nouveau processus de sélection. De toute façon, le ministère soutint que l'appelant n'avait pas le droit d'en appeler, puisqu'il avait décliné l'offre que l'on évalue ses qualités.

Jugé: La preuve indique que l'on a induit l'appelant à croire qu'il ne pourrait tirer aucun avantage de sa participation au processus de sélection quoique cela a été fait involontairement. Par conséquent, l'appelant était justifié de décider de maintenir son appel et de ne pas attendre la décision du jury de sélection. Le déroulement du processus de sélection n'a pas respecté le principe du mérite.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 6

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 3

Affaires citées: Greaves c. le Procureur général du Canada, [1982] 1 CF 806; Comber, 1984 DCA [5-1] 1.1-49 (Brazier)

Reid, 1985 ABD [6-1] 2.5(a)-60 (Brazier)

Matter previously decided - remedial action required after allowed appeal

The appellant had successfully appealed the proposed appointment without competition of one R. Tremblay by reason of the fact that he had been wrongfully led to believe by the department that there was no point in agreeing to have his qualifications assessed by the department.

After the previous Appeal Board had rendered its decision, an officer of the Public Service Commission invited the appellant to submit certain documents to the Selection Board so that it could assess his qualifications. He was also required to pass a language knowledge examination and was further advised that if he was found to be better qualified than Mr. Tremblay, Mr. Tremblay's appointment would not be proposed, and he would then either be proposed for appointment without competition or be eligible to compete in a closed competition. The appellant failed the language knowledge examination and refused to submit to the department's assessment.

It was argued by the appellant that the facts and issues before this Appeal Board were the same as those which had been before the former Appeal Board. He further contended that the department had failed to demonstrate that the selected employee was the best qualified person to perform the duties of the position to be filled, as the appeal notice would only attract those candidates who would be interested in appealing the decision to appoint a particular employee.

Held: The Public Service Employment Act and Regulations allow appointments to be made without competition, so long as they are made in accordance with merit. Since the department had, by way of a public notice of right to appeal, notified all employees appointed pursuant to the Act across Canada of the proposed appointment, the merit principle would be preserved by making a comparison between the qualifications of those who identified themselves as appellants and the employee selected for appointment. Although the appellant's refusal to be assessed is unjustified, this refusal is irrelevant to the outcome of this appeal since he failed the language knowledge examination and, therefore, the department was not required to assess his qualifications further. Also, since the issue of the appellant's language qualifications could not have been raised

Reid, 1985 DCA [6-1] 2.5(a)-60 (Brazier)

Autorité de la chose jugée - mesures correctrices exigées après un appel accueilli

L'appelant eut gain de cause lors d'un appel antérieur qu'il avait interjeté à l'encontre de la nomination sans concours de R. Tremblay en raison du fait que le ministère l'avait injustement porté à croire qu'il n'avait rien à gagner en acceptant que le ministère évalue ses qualités.

Une fois que le comité d'appel eut rendu sa décision, un représentant de la Commission de la Fonction publique a invité l'appelant à présenter certains documents au jury de sélection afin que celui-ci puisse évaluer ses qualités. L'appelant devait aussi passer l'examen de connaissances linguistiques, et il fut en outre informé du fait que si on déterminait qu'il était davantage qualifié que M. Tremblay, le ministère ne proposerait plus la nomination de M. Tremblay, et ferait en sorte que l'on propose que l'appelant soit nommé sans concours ou que soit tenu un concours restreint pour lequel il serait admissible. L'appelant échoua à l'examen de connaissances linguistiques et refusa de faire évaluer ses qualités par le ministère.

L'appelant soutint que les faits et problèmes soumis à ce comité d'appel étaient les mêmes que ceux qui avaient été soumis au comité d'appel précédent dont la décision ne pouvait être infirmée que par la Cour d'appel fédérale. Il soutint aussi que le ministère avait omis de démontrer que l'employé choisi était la personne la plus qualifiée pour remplir les fonctions du poste à combler puisque l'avis de droit d'appel n'intéressait que les candidats qui voulaient interjeter appel de la décision de nommer un employé en particulier.

Jugé: La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et le Règlement permettent que l'on fasse des nominations sans concours à condition de respecter le mérite. Dans le cas présent, le ministère avait informé tous les employés nommés en vertu de la Loi à travers le Canada de la nomination proposée de M. Tremblay et de leur droit d'appel. Le principe du mérite se trouvait respecté si une comparaison était faite entre les qualités des personnes qui s'étaient identifiées en qualité d'appelants et celles de la personne choisie pour fin de nomination. Quoique l'appelant n'était pas justifié de refuser de se faire évaluer, ce refus n'a aucun impact sur l'issue du présent appel puisque l'appelant, ayant échoué à l'examen de connaissances linguistiques, le ministère n'était pas tenu d'évaluer sa compétence dans d'autres domaines. Aussi, puisque la question des

before the former Appeal Board, this issue was properly raised at the first available opportunity during this appeal inquiry.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 10 and subsection 21(b)
Public Service Employment Regulations, paragraph 40(1)(b) and subparagraph 5(c)(v)
Privacy Act, SC 1980-81-82-83, c. 111, sections 7, 8(1) and 2(a), (b) and (c)

Public Service Official Languages Exclusion Approval Order, SOR/81-787

Cases cited: Nenn v. Her Majesty the Queen, [1981] 1 SCR 631; McCarthy v. Attorney General of Canada, [1979] 1 FC 22; Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; Attorney General of Canada v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 803; Black et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1983] 49 NR 135; Blachford v. Public Service Commission et al., [1983] 1 FC 109; Comber, 1984 ABD [5-1] 1.1-49 (Brazier); Flood, 84-21-EIC-11X (Brazier); Adams et al., 83-21-TAX-54 (Rosenbaum)

connaissances linguistiques de l'appelant n'avait pu être soulevée devant le comité d'appel précédent, cette question a été proprement soulevée à la première occasion disponible lors de l'enquête de ce comité d'appel.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 10 et paragraphe 21(b)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 40(1)(b)et sous-alinéa 5(c)(v)
Loi sur la protection des renseignements personnels, SC 1980-81-82-83, c. 111, articles 7 et 8(1), (2)(a), (b) et (c)
Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique, DORS/81-787

Affaires citées: Nenn c. Sa Majesté la Reine, [1981] 1 RSC 631; McCarthy c. le Procureur général du Canada, [1979] 1 CF 22; le Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806; le Procureur général du Canada c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 803; Black et al. c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1983] 49 NR 135; Blachford c. la Commission de la Fonction publique et al., [1983] 1 CF 109; Comber, 1984 DCA [5-1] 1.1-49 (Brazier); Flood, 84-21-EIC-11X (Brazier); Adams et al., 83-21-TAX-54 (Rosenbaum)

Evaluation of merit - rating procedure changed to increase number of successful candidates

According to the appellants, the Selection Board arbitrarily changed the marks awarded on some of the knowledge questions in order to increase the number of qualified candidates.

The department replied that the Selection Board changed the marks awarded on some of the knowledge questions in order to reflect a fairer assessment of the candidates.

Held: The Selection Board improperly changed the value of some of the knowledge examination questions for the sole purpose of finding that more than two candidates met the minimum requirements. The circumstances under which the competition in question had been conducted cast some doubt as to the Selection Board's fitness to determine the merit of candidates, including that of the candidates who were originally found to meet the minimum requirements.

Appeals allowed.

Case cited: Charest et al. v. Attorney General of Canada, [1973] FC 1217

Évaluation du mérite - procédure de cotation changée pour augmenter le nombre de candidats reçus

Selon les appelantes, le jury de sélection a arbitrairement changé les notes allouées aux réponses à certaines questions pour évaluer les connaissances. Cette mesure devait lui permettre de trouver un plus grand nombre de candidats qualifiés.

Le ministère a répondu que le jury de sélection a modifié les points alloués à certaines questions visant à évaluer le facteur connaissances afin d'obtenir une évaluation plus juste des candidats.

Jugé: Le jury de sélection a changé à tort la valeur des questions de l'examen de connaissances uniquement dans le but de trouver plus de deux candidats qui répondent aux exigences minimales. Le concours a été tenu dans des conditions telles qu'on puisse douter que le jury de sélection pouvait juger du mérite des candidats y compris ceux qui, à l'origine, ont répondu aux exigences minimales.

Appels accueillis.

Affaire citée: Charest et al. c. le Procureur général du Canada, [1973] CF 1217

Lucci et al., 1985 ABD [6-3] 2.5(a)-62
(Vaison)

Evaluation of merit - rating procedure - bias - nepotism

The appellants claimed that a Selection Board member should have disqualified himself given that his nephew was a candidate. It was also alleged that the rating scale was improper since the candidates were not adequately assessed against the expected answers.

The department replied that the nephew in question was not among those proposed for appointment and ranked below the appellants. As for the rating scale used, it increased the applicants' opportunity of qualifying for the position.

Held: The nephew of the Selection Board member was not selected for appointment and, therefore, there is no evidence of impropriety affecting the outcome of the competition. The rating scale used by the Selection Board did not enable selections based on merit to be made.

Appeals allowed.

Cases cited: Attorney General of Canada v. W.E. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277

Lucci et al., 1985 DCA [6-3] 2.5(a)-62
(Vaison)

Évaluation du mérite - procédure de cotation - parti pris - népotisme

Selon les appelants, un membre du jury de sélection aurait dû se récuser vu la participation au concours de son neveu. Ils prétendirent ainsi que le barème de cotation utilisé était déraisonnable puisque les réponses des candidats n'ont pas été évaluées de façon satisfaisante en fonction des réponses attendues.

Le ministère indiqua que le neveu du membre du jury ne figurait pas parmi les candidats proposés pour nomination et s'était classé derrière les deux appelants. Quant au barème de cotation employé, il avait augmenté les possibilités des candidats de se qualifier.

Jugé: Le neveu du membre du jury de sélection n'étant pas du nombre des candidats reçus, il n'y a aucune preuve d'irrégularité qui influe sur le résultat du concours. Le barème de cotation n'était pas propre à permettre des sélections fondées sur le mérite.

Appels accueillis.

Affaires citées: Le Procureur général du Canada c. W.E. Greaves et al., [1982] 1 CF 806; Nanda et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277

MacEwen, 1985 ABD [6-4] 2.5(a)-63 (Vaison)

Evaluation of merit - essential qualifications - rating procedure

The candidates were asked to undergo a written abilities test and to identify discrepancies between two documents. Although candidates were awarded marks for correct items discerned, they lost marks for items incorrectly identified. The appellant had flagged errors and variations of style and, as a result, was awarded no marks on this exercise.

Held: The appellant followed the precise test instructions. He did find ten of the eleven discrepancies and also singled out a series of admitted stylistic errors. Thus, he was unfairly assessed.

Appeal allowed.

MacEwen, 1985 DCA [6-4] 2.5(a)-63 (Vaison)

Évaluation du mérite - qualités essentielles - procédure d'évaluation

Dans le cadre de l'examen écrit de capacités, les candidats devaient relever les divergences entre deux documents. Les candidats ont obtenu des points pour les erreurs qu'ils avaient correctement encerclées mais ont perdu des points pour celles qu'ils avaient incorrectement identifiées. L'appelant a omis de signaler des fautes et variations de style et ainsi, le jury de sélection ne lui a pas alloué de points à cet exercice.

Jugé: L'appelant a suivi les instructions particulières qui avaient été indiquées pour l'examen. En plus d'avoir trouvé 10 des 11 divergences recherchées, il a correctement souligné une série de fautes de style reconnues. Ainsi, le jury de sélection l'a injustement évalué.

Appel accueilli.

Fox, 1979 ABD [1-1] 2.5(b)-4 (Chilton)

Interview - adverse circumstances

The appellant told a Selection Board member she was unwell the day of the selection interview as a result of a severe allergy attack the night before. She was told that the interviews were proceeding on schedule. The appellant took medication which made her drowsy and made it difficult for her to breathe at certain points in the interview. She alleged that the Selection Board had acted unfairly in not postponing her interview.

Held: The onus was on the appellant to ask for a postponement and she did not do so. The Appeal Board was not convinced that the appellant's allergy or the medication significantly affected the results of the competition.

Appeal dismissed.

Fox, 1979 DCA [1-1] 2.5(b)-4 (Chilton)

Entrevue - conditions défavorables

L'appelante a dit à un membre du jury de sélection qu'elle ne se sentait pas bien la journée de son entrevue de sélection en raison d'une grave attaque d'allergie la nuit précédente. On lui a dit que les entrevues se dérouleraient selon l'horaire prévu. L'appelante avait pris des médicaments qui l'ont rendue somnolente et qui lui ont causé des difficultés respiratoires à certains moments au cours de l'entrevue. Elle allégua que le jury de sélection avait agi injustement en ne remettant pas son entrevue.

Jugé: Il incombait à l'appelante de demander que l'entrevue soit remise, mais elle ne l'a pas fait. Le comité d'appel n'a pas la conviction que l'allergie de l'appelante ou les médicaments ont eu un effet notable sur les résultats du concours.

Appel rejeté.

Léveillé, 1980 ABD [2-2] 2.5(b)-5
(Butchart)

Underfill

The appellant and one other person were the only candidates in a closed competition for a position at the FI-2 group and level and both were found unqualified. Consequently, the Selection Board purported to assess their qualifications to perform a less complex series of duties and responsibilities, based upon what the applicable selection standard prescribed for FI-1 positions, and as a result of that assessment, proposed to appoint the other person to the position to be staffed but to classify that employee at the FI-1 group and level.

Held: The proposed appointment is unlawful. The Public Service Employment Act requires the Public Service Commission to select the candidates who are qualified for the position or positions in relation to which the competition is conducted. In view of the fact that neither candidate was considered to be qualified for the position based on the group and level at which that position is classified, neither candidate could be appointed to the position.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsection 16(1)

Cases cited: Pye, 78-21-AGR-IV-2 (Bazley); Barré, 76-21-DOE-10 (Jeffrey)

Léveillé, 1980 DCA [2-2] 2.5(b)-5
(Butchart)

Sous-classement

L'appelant et une autre personne étaient les seuls candidats dans un concours restreint pour un poste aux groupe et niveau FI-2. Les deux ont été jugés non qualifiés. Par conséquent, le jury de sélection a supposément fait une évaluation de leurs qualités pour assumer une série moins complexes de fonctions et responsabilités, en tenant compte de ce que les normes de sélection applicables prévoyaient pour les postes FI-1 et, à la suite de cette évaluation, a proposé de nommer l'autre personne au poste à combler mais en classifiant cet employé aux groupe et niveau FI-1.

Jugé: La nomination proposée est illégale. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, oblige la Commission de la Fonction publique à choisir les candidats ayant les qualités requises pour remplir le poste ou les postes relativement auxquels le concours est tenu. Étant donné qu'aucun des deux candidats ne fut jugé qualifié pour le poste, en tenant compte du groupe et niveau auquel le poste est classifié, aucun d'eux ne pouvait être nommé à ce poste.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 16(1)

Affaires citées: Pye, 78-21-AGR-IV-1 (Bazley); Barré, 76-21-DOE-10 (Jeffrey)

Andreas, 1980 ABD [2-3] 2.5(b)-51
(Mitchell)

Evaluation of merit - essential qualifications

The appellant was not considered to be qualified with respect to the knowledge factor on the basis of her replies to interview questions. The Selection Board used a narrative assessment method with a rating scale of A to E. The appellant alleged that if marks had been assigned to the A to E scale, she would have been found qualified.

Held: The narrative assessment method is provided for in the selection standard and is not inappropriate in this case. The scale A to E used by the Selection Board cannot be converted into a numerical scheme to justify the appellant's contention that the Selection Board erred in its assessment. The Selection Board members have given an acceptable explanation for the appellant's lack of success by showing that her answers were unsatisfactory.

Appeal dismissed.

Andreas, 1980 DCA [2-3] 2.5(b)-51
(Mitchell)

Évaluation du mérite - qualités essentielles

L'appelante a été jugée non qualifiée au facteur connaissances compte tenu de ses réponses aux questions posées lors de l'entrevue. Le jury de sélection a utilisé une méthode d'évaluation descriptive, avec une échelle d'évaluation de A à E. L'appelante allégua que si des cotes numériques avaient été attribuées à l'échelle de A à E elle aurait été jugée qualifiée.

Jugé: La méthode d'évaluation descriptive est inscrite dans les normes de sélection et n'est pas impropre dans ce cas. L'échelle de A à E utilisée par le jury de sélection ne peut être convertie en échelle numérique pour justifier la prétention de l'appelante que le jury de sélection s'est trompé dans son évaluation. Les membres du jury de sélection ont donné une explication acceptable pour l'échec de l'appelante en démontrant que ses réponses n'étaient pas satisfaisantes.

Appel rejeté.

Desrochers, 1980 ABD [2-3] 2.5(b)-6
(Brazier)

Evaluation of merit - essential qualifications - jurisdiction of Appeal Board

The appellant was found not qualified with respect to the knowledge factor based on her replies to interview questions. The appellant contended that her answers had not been properly marked.

Held: The role of an Appeal Board is not to reassess candidates but rather to inquire into the conclusions of a Selection Board to ensure that the explanations for the conclusions are reasonable. The department has failed to provide a reasonable explanation for the marks awarded for the appellant's replies to some of the interview questions. Moreover, the appellant's status might have changed had she received more marks for the replies in dispute.

Appeal allowed.

Desrochers, 1980 DCA [2-3] 2.5(b)-6
(Brazier)

Évaluation du mérite - qualités essentielles - compétence du comité d'appel

L'appelante a été jugée non qualifiée au facteur connaissances en raison de ses réponses aux questions posées au cours de l'entrevue. L'appelante soutint que ses réponses n'avaient pas été évaluées équitablement.

Jugé: Le rôle du comité d'appel ne consiste pas à réévaluer les candidats mais à faire enquête sur les conclusions tirées par le jury de sélection pour s'assurer que les explications concernant ces conclusions sont raisonnables. Le ministère n'a pas donné une explication raisonnable des points attribués aux réponses de l'appelante à certaines questions de l'entrevue. En outre, la situation de l'appelante aurait pu changer si elle avait reçu plus de points pour les réponses litigieuses.

Appel accueilli.

Allen, 1981 ABD [3-1] 2.5(b)-7 (Chilton)

Underfill - definition of qualified candidate

The department conducted a selection process to fill vacancies at the PE-2 group and level. No candidates were found qualified at that level but three candidates were considered qualified at the PE-1 level for appointment to the PE-2 positions, the department contending that the qualifications were the same for each level. The appellant argued that there was no authority under the Public Service Employment Act and Regulations to appoint a person to a position for which that person was not qualified.

Held: Having reached the conclusion that no candidates qualified at the PE-2 level, the Selection Board had no authority to amend or alter the qualifications required for the position or to decide that a less qualified candidate could be appointed as an "underfill."

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 5 12, 21 and 33
Public Service Employment Regulations, section 5

Cases cited: Irwin v. Public Service Commission Appeal Board, [1979] 1 FC 356; Halbert, 1981 ABD [3-2] 2.5(a)-28 (Chilton); Leveillé, 1980 ABD [2-2] 2.5(b)-5 (Butchart)

Allen, 1981 DCA [3-1] 2.5(b)-7 (Chilton)

Sous-classement - définition de candidat qualifié

Le ministère a mené un processus de sélection pour pourvoir des vacances à un poste aux groupe et niveau PE-2. Aucun candidat n'a été jugé qualifié par rapport à ce niveau, mais trois candidats furent jugés qualifiés par rapport au niveau PE-1 et leurs nominations aux postes de PE-2 furent proposées, le ministère soutenant que les qualités requises étaient les mêmes pour chaque niveau. L'appelante soutint que rien dans la Loi et le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique n'autorisait la nomination d'une personne à un poste pour lequel elle n'était pas qualifiée.

Jugé: Ayant conclu qu'aucun candidat n'était qualifié par rapport au niveau PE-2, le jury de sélection n'avait aucun pouvoir de modifier ou de changer les qualités requises par le poste ni de décider que les candidats moins qualifiés pouvaient être nommés à ce poste à titre d'employés "sous-classés".

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 12, 21 et 33
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaires citées: Irwin c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1979] 1 CF 356; Halbert, 1981 DCA [3-2] 2.5(a)-28 (Chilton); Léveillé, 1980 DCA [2-2] 2.5(b)-5 (Butchart)

McCartney et al., 1981 ABD [3-2] 2.5(b)-8 (Chilton)

Evaluation of merit - credibility of witnesses at appeal inquiry - conflicting evidence - undue influence exerted on Selection Board's deliberations by non-member of Selection Board

Two Selection Board members agreed that a supervisor and non-member of that board had informed the board of his opinion regarding the candidates although that supervisor denied having done so. There were also wide inconsistencies between the preliminary assessments as set out in the board members' notes from the interviews and the final assessments.

Held: On a preponderance of probabilities, only an improper motive could be imputed to the supervisor's denial which contradicted the admission of the Selection Board. Moreover, no satisfactory explanation was provided for the wide inconsistencies between the preliminary and final assessments.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

McCartney et al., 1981 DCA [3-2] 2.5(b)-8 (Chilton)

Évaluation du mérite - crédibilité des témoins à l'enquête d'appel - preuves contradictoires - influence indue exercée sur les délibérations du jury de sélection par une personne ne faisant pas partie de ce jury

Deux membres du jury de sélection s'entendaient pour dire qu'un gestionnaire ne faisant pas partie du jury les avait informés de son opinion au sujet des candidats, mais ce gestionnaire nia ce fait. Il y avait de grandes différences entre les évaluations préliminaires tirées des notes des membres du jury à l'entrevue et les évaluations finales.

Jugé: Selon la balance des probabilités, seul un motif inavouable pourrait justifier les dénégations du gestionnaire contredisant l'aveu des membres du jury de sélection. En outre, aucune explication satisfaisante n'a été fournie concernant les grandes différences entre les évaluations préliminaires et les évaluations finales.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Creaser, 1981 ABD [3-3] 2.5(b)-9 (Vaison)

Evaluation of merit - assessment of personal suitability - isolated episode

The appellant had been found not to meet a personal suitability requirement solely because of an incident that took place while the appellant was on duty as a radio operator. Loss of transmitter power had led the appellant to an act of frustration, which resulted in a written reprimand being placed on his file. The appellant had scored very well under both knowledge and abilities and contended that this single incident, the only one during his five years in his position, had been unfairly deemed by the Selection Board as definitive. The appellant tendered written references from peers and supervisors, all of which were favourable. As well, the appellant's two most recent performance appraisals found him to be "fully satisfactory" with no evidence of any concern respecting personal suitability.

Held: The Selection Board has acted unreasonably in assigning overriding weight to a single, relatively minor, disciplinary episode. While due weight should have been given to that episode, all of the other evidence examined should have been taken into account as well when assessing the appellant's personal suitability.

Appeal allowed.

Creaser, 1981 DCA [3-3] 2.5(b)-9 (Vaison)

Évaluation du mérite - évaluation des qualités personnelles - incident isolé

On avait jugé que l'appelant ne satisfaisait pas à l'une des exigences au titre des qualités personnelles simplement à cause d'un incident qui était survenu alors qu'il était en service comme opérateur radio. A la suite d'une défaillance du système de transmission, l'appelant avait posé un geste de frustration qui lui avait valu une réprimande écrite, laquelle avait été versée à son dossier. L'appelant avait obtenu de très bonnes notes au titre des connaissances et des capacités et allégua que le jury de sélection avait injustement accordé trop d'importance à cet incident isolé, le seul à survenir au cours des 5 années qu'il avait occupé son poste. L'appelant déposa des références écrites de ses pairs et de ses supérieurs hiérarchiques; toutes étaient favorables. En outre, il avait obtenu la cote "entièrement satisfaisant" à ses deux dernières évaluations de rendement et rien ne mettait en doute ses qualités personnelles.

Jugé: Le jury de sélection a agi de manière déraisonnable en accordant trop de poids à un incident isolé et relativement mineur. Bien qu'il devait donner à cet incident une certaine valeur, le jury devait aussi tenir compte des autres preuves qu'il avait devant lui pour évaluer les qualités personnelles de l'appelant.

Appel accueilli.

Ryan, 1982 ABD [3-4] 2.5(b)-10 (Barry)

Fairness of treatment of candidate - illness of appellant on interview day - whether appellant has withdrawn from competition

The appellant had been found to meet the basic requirements in a competition and had passed a written knowledge examination. However, she was unable to attend her interview on the scheduled date, designed to assess abilities and personal suitability, due to illness. She was told by the department that her interview could not be rescheduled. The appellant was considered by the department to have withdrawn from the competition and thus to retain no right of appeal. The appellant contended that she had not in fact withdrawn from the competition, and that the department should have provided her with another interview date.

Held: As the appellant has never actually tendered her withdrawal from the competition, she has to be considered as an unsuccessful candidate who enjoyed the right of appeal. The department has not acted reasonably in failing to provide the appellant with another opportunity to be interviewed when she returned to work about one and one-half weeks after her original interview date.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Case cited: Murphy, 80-21-DSS-13 (Robinson)

Ryan, 1982 DCA [3-4] 2.5(b)-10 (Barry)

Traitement juste de la candidate - appelante malade le jour de l'entrevue - question de savoir si l'appelante s'est retirée du concours

Il a été reconnu dans le cadre d'un concours que l'appelante répondait aux exigences fondamentales du poste et elle a réussi l'examen écrit des connaissances. Toutefois, étant malade, elle n'a pu se présenter à son entrevue à la date fixée, pour être évaluée en fonction des capacités et des qualités personnelles. Elle a été informée par le ministère que son entrevue ne pouvait être reportée. Le ministère a jugé qu'elle s'était retirée du concours et que, de ce fait, elle ne pouvait se prévaloir du droit d'appel. L'appelante soutint qu'en réalité elle n'avait pas retiré sa candidature et que le ministère aurait dû lui fixer une autre entrevue.

Jugé: Comme l'appelante n'a jamais vraiment demandé son retrait du concours, elle doit être considérée comme une candidate non reçue jouissant du droit d'appel. Le ministère n'a pas agi raisonnablement en ne lui offrant pas une autre possibilité de subir une entrevue quand elle a repris le travail environ une semaine et demie après la date initiale de son entrevue.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaire citée: Murphy, 80-21-DSS-13 (Robinson)

Dietrich, 1983 ABD [4-1] 2.5(b)-11
(Rosenbaum)

Appointment without competition - duty to compare the selected employee's qualifications with those of other persons - appellant refuses to attend interview to which he was invited after he entered his appeal

A Selection Board initially assessed both the appellant and another employee for the position on the basis of information elicited about their experience at an interview. However, the Selection Board did not ask any questions at the interview which elicited information upon which to assess their qualifications against the knowledge, abilities and personal suitability which were rated requirements. On the basis of the fact that the other employee had been found qualified for appointment to the position three years earlier and had, in the past, performed the duties of a similar position in an acting capacity, the Selection Board not only found him qualified for appointment to the position, but found him better qualified than the appellant. Upon being later informed of this appeal, the department established a new Selection Board to assess the qualifications of both employees against the rated requirements. For that purpose, the successful employee and the appellant were invited to an interview. The appellant did not appear at his interview. The Selection Board therefore determined that he did not meet those requirement but found the selected employee to be sufficiently qualified.

The appellant alleged that the department had acted improperly and unreasonably when it requested of him, less than a week before the date scheduled for the appeal hearing, that he appear at an interview.

The department's representative replied that he considered it appropriate to wait until receipt of the written notification of the appeal from the Registrar, Appeals and Investigations Branch, before taking any further action in the selection process.

Held: The department had to establish that the successful employee was qualified for appointment to the position prior to proposing his appointment to it. It failed to do so, since the first Selection Board had not assessed the qualifications of the two employees against the rated requirements for the position. In addition, because the appellant had been identified as a potential contender for the position prior to the selection for appointment, his qualifications should have been compared with those of the successful employee at the outset. However, the appellant did not have valid grounds for refusing to attend his

Dietrich, 1983 DCA [4-1] 2.5(b)-11
(Rosenbaum)

Nominations sans concours - obligation de comparer les qualités de la personne choisie avec celles d'autres personnes - l'appelant refusa de se présenter à l'entrevue à laquelle il a été convoquée après avoir interjeté appel

Un jury de sélection a initialement évalué les qualités de l'appelant et d'un autre employé pour le poste en fonction de renseignements obtenus au cours d'une entrevue qui a porté sur leur expérience. Cependant, lors de l'entrevue, le jury de sélection n'a posé aucune question dont les réponses auraient pu lui permettre d'évaluer les candidats eu égard aux facteurs connaissances, capacités et qualités personnelles qui constituaient des exigences cotées. En se fondant sur le fait que l'autre employé avait été jugé qualifié pour occuper le poste 3 ans auparavant et qu'il avait déjà exercé des fonctions semblables à titre intérimaire, le jury de sélection a déterminé non seulement qu'il avait les qualités requises pour remplir le poste, mais aussi qu'il était plus qualifié que l'était l'appelant. Lorsqu'il fut plus tard avisé de cet appel, le ministère a établi un nouveau jury de sélection afin d'évaluer les qualités des deux employés en fonction des exigences cotées. A cette fin, on a invité les deux employés à une entrevue. L'appelant ne s'est pas présenté à son entrevue et, donc, le jury de sélection a déterminé qu'il ne répondait pas à ces exigences et il a aussi conclu que l'employé choisi était suffisamment qualifié.

L'appelant allégua que le ministère n'avait pas agi à bon droit et raisonnablement en lui demandant de se présenter à une entrevue moins d'une semaine avant la date prévue pour l'audition de l'appel.

Le représentant du ministère répondit, qu'à son sens, il semblait opportun d'attendre l'avis écrit du greffier, Direction générale des appels et enquêtes, avant de prendre toute autre initiative dans le cadre de ce procédé de sélection.

Jugé: Le ministère devait établir que l'employé choisi avait les qualités requises pour remplir le poste avant de proposer sa nomination à ce poste. Il ne l'a pas fait puisque le premier jury de sélection n'avait pas évalué les qualités des deux employés en fonction des exigences cotées. De plus, puisque l'appelant avait été identifié comme prétendant potentiel au poste avant que le ministère n'arrête son choix sur l'autre employé, ses qualités auraient dû être comparées à celles du candidat reçu au départ. Cependant, l'appelant n'avait pas de motifs valables pour refuser de se présenter à son entrevue à la date prévue.

interview on the date scheduled. His decision ultimately thwarted the department's compliance with the law. Accordingly, the appellant has to bear the consequences of that decision. There is no evidence to even suggest that the second Selection Board did not act in accordance with the law or that the selected employee was not properly found qualified for appointment to the position.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 21
Public Service Employment Regulations, paragraph 5(c)

Cases cited: Attorney General of Canada v. Greaves et al, [1982] 1 FC 806; Butt et al., 81-21-CEI-8X (Rosenbaum); Hardy, 82-21-CEI-5X (Rosenbaum)

Sa décision a empêché le ministère de se conformer à la loi. De ce fait, c'est l'appelant qui doit subir les conséquences de sa propre décision. Il n'existe aucun élément de preuve qui laisserait au moins supposer que le deuxième jury de sélection ne s'est pas conformé aux prescriptions de la loi ou que l'employé choisi n'avait pas les qualités requises pour remplir le poste en cause.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 5c)

Affaires citées: Le Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806; Butt et al., 81-21-CEI-8X (Rosenbaum); Hardy, 82-21-CEI-5X (Rosenbaum)

Lapierre-Blais, 1986 ABD [7-4] 2.5(b)-12
(Hershorn)

Adequacy of interview - whether conditions and scheduling of appellant's interview were unfavourable to her - whether appellant provided with sufficient time to respond to interview questions

The appellant contended that she was denied the same opportunity accorded to other candidates to take whatever reasonable period of time was necessary to respond to all of the questions at the interview which was designed to assess knowledge, abilities and personal suitability. The appellant contended that she was effectively compelled to provide her answers in the one hour and eight minute period available from the time her interview started until the point at which she had to excuse herself from the interview in order to meet a commitment she had previously made.

Held: The department's officers did not act in a way which ought reasonably to have led the appellant to believe that she would be in any way penalized if the interview was not completed within the time for which she was available. Furthermore, it was not reasonable for the appellant to conclude that she was in any way obliged or constrained to finish the interview by that time. Nothwithstanding this fact, given her advance acceptance of the interview date and time set by the Selection Board, she must bear responsibility for handling her other commitments in such a way as not to impede her chances for success in the competition.

Appeal dismissed.

Case cited: Gagnier, 82-21-PSC-9 (Lee)

Lapierre-Blais, 1986 DCA [7-4] 2.5(b)-12
(Hershorn)

Suffisance de l'entrevue - question de savoir si les conditions et l'horaire de l'entrevue de l'appelante lui étaient défavorables - question de savoir si l'appelante a eu suffisamment de temps pour répondre aux questions d'entrevue

L'appelante prétendit qu'on ne lui avait pas accordé la même possibilité que celle qu'ont eue les autres candidats de prendre le temps nécessaire pour répondre à toutes les questions de l'entrevue au moyen de laquelle on a évalué les connaissances, capacités et qualités personnelles. L'appelante prétendit qu'elle n'avait d'autre choix que de répondre dans le laps de temps de une heure et huit minutes qui s'est écoulé entre le début de son entrevue et le moment où elle a dû s'excuser afin de répondre à un engagement qu'elle avait pris auparavant.

Jugé: Les agents du ministère ne se sont pas comportés de façon telle que l'appelante aurait pu croire qu'elle serait pénalisée si l'entrevue n'était pas terminée durant la période de temps disponible. De plus, il n'était pas raisonnable pour l'appelante de conclure qu'elle était obligée ou contrainte, de quelque façon, de mettre fin à l'entrevue dans ce laps de temps qui lui était disponible. Nonobstant ceci, puisqu'elle a accepté le jour et l'heure de l'entrevue fixés par le jury de sélection, il lui incombait de prendre les dispositions nécessaires quant à ses autres engagements de façon à ne pas nuire à ses chances de succès lors du concours.

Appel rejeté.

Affaire citée: Gagnier, 82-21-PSC-9 (Lee)

Giorgi, 1980 ABD [2-1] 2.5(c)-3 (Bénard)

Language - written examination

In a closed competition, the candidates' qualifications were assessed in part through a written examination. Although the appellant asked in his application that any test be in English, the test he was offered was in French. The appellant replied to the examination questions in English. He maintained that the department erred when it failed to provide him with a test in the English language.

Held: The Public Service Employment Act confers the right of candidates to be examined in the official language of their choice which includes "not only the right to give his answers in the English language but also the right to receive the instructions and the questionnaire in the language the candidate has opted for."

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsection 16(2)

Giorgi, 1980 DCA [2-1] 2.5(c)-3 (Bénard)

Langue - examen écrit

Dans un concours restreint, les qualités des candidats ont été évaluées en partie par un examen écrit. Bien que l'appelant, dans sa demande, ait indiqué qu'il désirait subir tout examen en anglais, l'examen qu'on lui a présenté était en français. L'appelant a répondu en anglais aux questions de l'examen. Il a soutenu que le ministère avait fait une erreur en ne lui fournissant pas un examen en anglais.

Jugé: La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique donne au candidat le droit de subir un examen dans la langue officielle de son choix, ce qui comprend non seulement le droit de répondre en anglais mais aussi le droit de recevoir les instructions et le questionnaire dans la langue qu'il a choisie.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 16(2)

Pagé, 1983 ABD [4-2] 2.5(c)-6 (Bénard)

Language used at interview - language competency of Selection Board members

The appellant indicated on her application form that she wished to be interviewed in French. When the Selection Board noticed that the appellant had completed her application in English and requested that any correspondence related to the competition be in English, she was contacted to ascertain if her request to be interviewed in French was a mistake. At that time, she acquiesced to the interview being held in both official languages. However, only one member of the Selection Board was bilingual and he had to translate for the other members the appellant's answers to those questions which were posed in French. The appellant alleged that the Selection Board had contravened the Public Service Employment Act and the Public Service Employment Regulations by questioning her original choice to be interviewed in French only and by not ensuring that all Selection Board members could understand her answers without an interpreter. The department defended the Selection Board's actions and pointed out that, in any event, the appellant had failed to qualify under personal suitability. This factor had been assessed solely on the basis of information from performance appraisal reports and reference checks.

Held: The Selection Board should not have questioned the appellant's original choice of language to be used at the interview since the Act clearly establishes that a candidate has the right to make that choice and the appellant had clearly expressed her wishes in that regard on her application. Furthermore, the Selection Board had not complied with the Regulations since three of the Selection Board members were not sufficiently fluent in French to communicate effectively with the appellant. Nevertheless, the Appeal Board's intervention is not warranted because the language in which the interview was held could not have influenced the evaluation of the appellant on the personal suitability factor.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, subsection 16(2)
Public Service Employment Regulations, subsection 13(1)

Pagé, 1983 DCA [4-2] 2.5(c)-6 (Bénard)

Langue utilisée à l'entrevue - compétence linguistique des membres du jury de sélection

Sur sa demande, l'appelante avait indiqué qu'elle désirait être interviewée en français. Lorsque le jury de sélection s'est rendu compte qu'elle avait rempli sa demande en anglais et avait demandé que toute correspondance relative au concours lui soit adressée en anglais, on a communiqué avec elle pour savoir si c'était par erreur qu'elle avait demandé de passer l'entrevue en français. A ce moment, elle a consenti à ce que l'entrevue ait lieu dans les deux langues officielles. Cependant, un seul membre du jury de sélection était bilingue et il a dû traduire, pour le bénéfice des autres membres, les réponses de l'appelante aux questions qui lui furent posées en français. L'appelante allégua que le jury de sélection avait enfreint la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique en remettant en question sa demande initiale d'être interviewée en français et en ne s'assurant pas que tous les membres du jury de sélection puissent comprendre ses réponses aux questions sans devoir recourir à un interprète. Le ministère défendit l'attitude du jury de sélection et souligna que, de toute façon, l'appelante ne s'était pas qualifiée parce qu'elle ne possédait pas les qualités personnelles exigées. Ce facteur avait été évalué sur la seule base des renseignements provenant d'évaluations du rendement et de vérifications auprès des références.

Jugé: Le jury de sélection a eu tort de remettre en question le choix initial de l'appelante relativement à la langue de l'entrevue puisque la Loi stipule clairement que c'est là une prérogative du candidat et que l'appelante avait exprimé clairement sa préférence à cet égard dans sa demande. De plus, le jury de sélection ne s'est pas conformé au Règlement puisque trois des membres du jury de sélection ne maîtrisaient pas suffisamment le français pour pouvoir communiquer efficacement avec l'appelante. Quoi qu'il en soit, l'intervention du comité d'appel n'est pas justifiée parce que la langue dans laquelle l'entrevue a eu lieu n'a pas influé sur l'évaluation des qualités personnelles de l'appelante.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 16(2)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 13(1)

Language proficiency of Selection Board members - whether all Selection Board members must hear candidates

The appellant alleged that the Selection Board had adopted improper procedures for assessing the candidates' qualifications because the one member of the Selection Board who was present at his interview did not attend the selected candidate's interview and vice versa. The department agreed that this procedure had been used but it contended that the Staffing Manual provided for this procedure in this instance because not all members of the Selection Board had the required language proficiency in order to follow interviews in both official languages. The appellant's interview was conducted in English while the selected candidate's interview was conducted in French. The appellant further alleged that it was improper for a Selection Board member to assess a candidate's qualifications if the member had not attended that candidate's interview. In its reply, the department confirmed that every Selection Board member had partaken in the assessment of the qualifications of each candidate.

Held: Because the Staffing Manual is subordinate in law to the Public Service Employment Act and the Public Service Employment Regulations, the provisions of the latter Act and Regulations concerning language proficiency of Selection Board members must prevail. However, the Regulations specify only that the Selection Board as a whole must be able to have effective communication with the candidates and not that every member of the Selection Board who partakes in the assessment of a given candidate's qualifications is expected to be able to do so.

There was effective communication between the Selection Board and the appellant in this case, because there was no evidence that any of the candidates, let alone the appellant, was disadvantaged in any way by the procedures that had one Selection Board member, who was bilingual, participate only in the selected candidate's interview, which was conducted in the French language, and another Selection Board member, who was unilingual English, participating in all of the interviews but that of the selected candidate, with both Selection Board members joining the others, who were bilingual, in the final decision-making process.

Pole, 1985 ABD [6-1] 2.5(c)-7 (Giffin)

Compétence linguistique des membres du jury de sélection - question de savoir si tous les membres du jury de sélection devaient entendre les candidats

L'appelante allégua que le jury de sélection avait eu recours à une méthode inadmissible pour évaluer les qualités des candidats étant donné qu'un des membres du jury de sélection qui étaient présents à son entrevue ne l'a pas été lors de l'entrevue de la candidate reçue et vice versa. Le ministère reconnut que cette méthode avait été suivie mais il prétendit que le Manuel de dotation la prévoyait dans ce cas-ci puisque certains membres du jury de sélection n'avaient pas les compétences linguistiques requises pour leur permettre de suivre le déroulement des entrevues dans les deux langues officielles. L'entrevue de l'appelant a eu lieu en anglais alors que celle de la candidate reçue a eu lieu en français. L'appelante allégua aussi qu'il était inadmissible pour un membre du jury de sélection qui n'avait pas assisté à l'entrevue d'un candidat de prendre part à l'évaluation des qualités de ce candidat. Le ministère confirma, dans sa réponse, que tous les membres du jury de sélection avaient pris part à l'évaluation des qualités de l'ensemble des candidats.

Jugé: Étant donné que la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique ont préséance, en droit, sur le Manuel de dotation, les dispositions de la Loi et du Règlement concernant les compétences linguistiques des membres du jury de sélection doivent avoir préséance. Cependant, le Règlement précise seulement que le jury de sélection, dans son ensemble, doit pouvoir avoir une communication effective avec les candidats et non que chaque membre et non que chaque membre du jury de sélection doit disposer de cette compétence.

Il y a eu communication effective entre le jury de sélection et l'appelante dans ce cas-ci, parce que personne n'a avancé de preuve permettant de croire qu'un des candidats, et encore moins l'appelante, ait été désavantagé de quelque façon que ce soit par la façon dont on a procédé; c'est-à-dire par le fait qu'un membre du jury de sélection qui est bilingue n'ait participé qu'à l'entrevue de la candidate reçue, qui s'est déroulée en français, alors qu'un autre membre du jury de sélection, qui était un anglophone unilingue, a assisté à toutes les entrevues, sauf celle de la candidate reçue, et que ces deux membres du jury de sélection se soient joints aux autres membres du jury, qui sont bilingues, pour prendre la décision finale.

Also, the fact that the natural justice requirement that a hearing take place (audi alteram partem) is not applicable to the functioning of a Selection Board. This fact is further support for the proposition that not all Selection Board members were required to attend each candidate's interview.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, subsections 6(1) and 16(1)
Public Service Employment Regulations, subsection 13(1)

Cases cited: Re O'Byrne and Bazley et al., [1971] 3 OR 309; Bambrough v. Public Service Commission, [1976] 2 FC 109; Blagdon v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] 1 FC 615; Delanoy v. Public Service Commission Appeal Board, [1977] 1 FC 562; Caldwell et al. v. Her Majesty the Queen as Represented by the Public Service Commission et al., Federal Court of Appeal, file A-194-78, unreported

Authors: Brown and Beatty - Canadian Labour Arbitration

Aussi, l'exigence de la justice naturelle qu'il y ait audience (audi alteram partem) ne s'applique pas aux jurys de sélection. Cela est une raison de plus pour laquelle on ne peut soutenir que tous les membres du jury de sélection étaient tenus d'assister aux entrevues de chaque candidat.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphes 6(1) et 16(1)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 13(1)

Affaires citées: Re O'Byrne and Bazley et al., [1971] 3 OR 309; Bambrough c. la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; Blagdon c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 1 CF 615; Delanoy c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1977] 1 CF 562; Caldwell et al. c. Sa Majesté la Reine représentée par la Commission de la Fonction publique et al., Cour d'appel fédérale, dossier A-194-78, inédit

Doctrine: Brown et Beatty - Canadian Labour Arbitration

Language of test - assessment procedures - adequacy of selection tools

It was alleged that appellant Maloley had been prevented from undergoing the general intelligence test (GIT) in the language of his choice. In his testimony, he indicated that he had asked to undergo that test in French, after initially requesting to undergo the test in English. However, on the morning of the examination session, he was advised that only the English version of the test was available at the location where he planned to undergo the test. It was further contended that the Selection Board weighted the abilities and personal suitability requirements too heavily in comparison to the weighting of the knowledge requirement. Also, the Selection Board had not properly assessed the candidates' knowledge and their ability to communicate in writing. Firstly, the candidates were unaware that the written examination would serve to assess their ability to communicate in writing in addition to their knowledge. Secondly, the use of a negative rating scale for incorrect answers provided to certain knowledge questions inhibited the candidates.

According to the appellants, the "Xerox method" used as an interview technique to assess the candidates' abilities and personal suitability, was not suited for that purpose. Firstly, it was designed for open competitions rather than closed competitions. Secondly, its use for this competition had not been approved by the Public Service Commission as required by the Public Service Employment Regulations.

Held: The department made a reasonable effort to enable appellant Maloley to undergo the GIT in French. However, he freely and knowingly opted, in the end, to undergo the test in English and thus must accept the consequences of his choice.

The degree of importance attached to each rated requirement is a discretionary decision of the Selection Board, provided that the weightings attached to each requirement have some rational link to the relative importance of the functions to be performed. The weighting of the requirements in this case met that condition.

The failure of the department to advise the candidates that their ability to communicate

Langue d'un examen - méthode d'évaluation - validité des outils de sélection

Il fut allégué que l'appelant Maloley s'était vu empêché de passer l'Examen général d'intelligence (EGI) dans la langue de son choix. Dans son témoignage, celui-ci indiqua qu'il avait demandé de passer l'examen en français après avoir initialement demandé de le passer en anglais. Cependant, le matin de la séance d'examen, il fut avisé que seule la version anglaise de l'examen était disponible à l'endroit où il s'était présenté pour le passer. Il fut également allégué que le jury de sélection avait accordé trop de poids aux exigences relatives aux capacités et aux qualités personnelles à comparer avec celle accordée aux exigences relatives aux connaissances. Aussi, le jury de sélection n'avait pas évalué adéquatement les connaissances des candidats et leur capacité à communiquer par écrit. Premièrement, les candidats ne furent pas avisés que l'examen écrit servirait à évaluer leur capacité à communiquer par écrit, outre leurs connaissances. Deuxièmement, l'utilisation d'un barème d'évaluation "négatif" pour les réponses erronées des candidats à certaines questions sur les connaissances les a inhibé.

Selon les appelants, la "méthode Xérox", dont on s'est servi comme technique d'entrevue pour évaluer les capacités et qualités personnelles des candidats, ne convenait pas à cette fin. Premièrement, elle avait été conçue pour des concours publics plutôt que des concours restreints. Deuxièmement, son utilisation lors de ce concours n'avait pas été approuvée par la Commission de la Fonction publique, ainsi que l'exigeait le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique.

Jugé: Le ministère a fait des efforts raisonnables pour permettre à l'appelant Maloley de passer l'EGI en français. Cependant, en dernière analyse, celui-ci a choisi librement, en toute connaissance de cause, de passer l'examen en anglais. Il doit donc assumer les conséquences de son choix.

Le degré d'importance accordé à chaque exigence côtée est laissé à la discrétion du jury de sélection, qui doit néanmoins pondérer les valeurs rattachées à chaque exigence selon l'importance relative des fonctions à remplir. Cette condition a été satisfaite en l'instance.

Le défaut du ministère d'aviser les candidats que leur capacité à communiquer

in writing would be assessed at the time of the examination session did not mislead nor prejudice the candidates in any way. The rating scale is reasonable. No evidence was presented to show that the Xerox method is designed for open competitions only or that it is a "test of personality, interest, intelligence or aptitude," requiring that the department seek the Public Service Commission's approval in order to use that test. It has not been shown that the interview questions do not constitute a reliable measure of the candidates' qualifications.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, subsection 16(2)
Public Service Employment Regulations, sections 4 and 14

Cases cited: Dubé v. Public Service Commission Appeal Board, [1981] 2 FC 451; The Queen v. Khan et al., [1981] 2 FC 454; Magee, 78-21-CEI-248 (Vinokur); Couturier, 77-21-MOT-21 (Bénard); Moyle, 80-21-NRCE-1J (Robinson); Schnobb et al., 85-21-IDA-4 (Ouimet)

par écrit serait évaluée par l'examen écrit n'a pas induit les candidats en erreur et ne les a pas préjudiciés. Le barème d'évaluation était raisonnable. Aucune preuve n'a été présentée qui démontre que la méthode Xérox avait été conçue uniquement pour des concours publics et qu'il s'agissait d'une "épreuve de personnalité ou d'intérêt, d'intelligence ou d'aptitude", ce qui aurait exigé que le ministère obtienne l'approbation de la Commission de la Fonction publique pour pouvoir s'en servir. Il n'a pas été démontré que les questions d'entrevue ne constituent pas une mesure valable des qualités des candidats.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fontion publique, paragraphe 16(2)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 4 et 14

Affaires citées: Dubé c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique 2 CF 451; La Reine c. Khan et al., [1981] 2 CF 454; Magee, 78-21-CEI-248 (Vinokur); Couturier, 77-21-MOT-21 (Bénard); Moyle, 80-21-NRCE-1J (Robinson); Schnobb et al., 85-21-IDA-4 (Ouimet)

Lecompte, 1980 ABD [2-1] 2.5(d)-3 (Morel)

Notice of interview - notice of examination results

The appellant was a candidate in a closed competition in which knowledge was assessed through a written test. The department did not formally notify the appellant she had passed the test but she was invited to an interview. That invitation was extended by telephone ten minutes before the interview was to begin. Other candidates had up to twenty-four hours notice of their interviews. The appellant alleged that the department's procedure for notifying candidates of the interview adversely and unfairly affected her opportunity to demonstrate her qualifications to the Selection Board.

Held: The procedure adopted by the department was completely unreasonable. The Public Service Employment Regulations strongly imply that the results of the written examination are to be given to candidates. The Selection Board put the appellant in an impossible situation which was so disturbing for her that there is reason to believe that she was unjustly prevented from demonstrating the full scope of her abilities.

Appeal allowed.

Public Service Employment Regulations, section 17

Lecompte, 1980 DCA [2-1] 2.5(d)-3 (Morel)

Notification d'entrevue - notification de résultats d'examen

L'appelante était candidate à un concours restreint pour lequel les connaissances étaient évaluées par un examen écrit. Le ministère n'a pas avisé officiellement l'appelante de sa réussite à l'examen, mais l'invita à se présenter à une entrevue. L'invitation à l'entrevue fut donnée par téléphone dix minutes avant le début prévu de l'entrevue. D'autres candidats ont reçu leur invitation jusqu'à 24 heures avant l'entrevue. L'appelante allégua que la procédure utilisée par le ministère pour aviser les candidats de leur entrevue a amoindri injustement ses possibilités de faire valoir ses qualités au jury de sélection.

Jugé: La procédure adoptée par le ministère était absolument déraisonnable. Le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique suggère fortement que les résultats d'un examen écrit soient communiqués aux candidats. Le jury de sélection a placé l'appelante dans une situation impossible, assez troublante pour elle, pour qu'il y ait raison de croire qu'elle a été injustement empêchée de démontrer toutes ses capacités.

Appel accueilli.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 17

Monib, 1980 ABD [2-2] 2.5(d)-4 (Stevenson)

Whether appellant was treated unfairly - timing of interview

The appellant, who was a candidate in a closed competition, was informed that his interview would be held the following three days later, which was one-half hour work after he would have finished an eight hour work shift. The appellant requested a change of date or time but this request was refused. He also informed the Selection Board at the outset of his interview that he had sought and been refused an adjournment. The appellant contended that he had been deprived of a fair opportunity to demonstrate his qualifications to the Selection Board.

Held: It was unreasonable for the department to require the appellant to appear for his interview immediately after his shift and the denial of his request for a change in the interview time placed him at a disadvantage in relation to the selected candidates who were allowed to undergo their interview at a more convenient time for them.

Appeal allowed.

Case cited: Nicholson v. Haldimand - Norfolk Regional Board of Commissioners of Police, [1979] 1 SCR 311

Monib, 1980 DCA [2-2] 2.5(d)-4 (Stevenson)

Question de savoir si l'appelant a été traité injustement - à-propos du moment de l'entrevue

l'appelant, qui était candidat à un concours restreint, a été informé que son entrevue aurait lieu trois jours plus tard, une demi-heure après la fin de son quart de travail qui était d'une durée de huit heures. L'appelant demanda que soient changés la date et l'heure de son entrevue, mais cette demande lui a été refusée. Il a également informé le jury de sélection, à la fin de l'entrevue, qu'il avait demandé que soit reportée son entrevue et qu'on le lui avait refusé. L'appelant prétendit qu'on ne lui avait pas donné une occasion raisonnable de faire valoir ses qualités au jury de sélection.

Jugé: Il n'était pas raisonnable pour le ministère d'exiger de l'appelant qu'il se présente à son entrevue après son quart de travail. Le rejet de sa demande pour que soit changé le moment de son entrevue l'a désavantagé par rapport aux candidats reçus qui ont eu le droit de passer en entrevue à un moment qui leur convenait.

Appel accueilli.

Affaire citée: Nicholson c. Haldimand - Norfolk Regional Board of Commissioners of Police, [1979] 1 RCS 311

Stefanec et al., 1981 ABD [3-1] 2.5(d)-5 (Chilton)

Interview procedures - illness of candidate - onus

One appellant became ill the day prior to his scheduled interview and notified his supervisor of that fact and the other appellant became ill the day of his interview but did not notify anyone as he feared he would be eliminated from the competition. It was contended on behalf of the appellants, firstly, that the Selection Board made no effort to contact the appellant who was absent through illness and was therefore not justified in eliminating him from further consideration and, secondly, that as the appellant who became ill the day of the interview had previously requested and been denied a postponement for personal reasons, he was justified in believing that a postponement by reason of illness would equally be denied.

The department contended that the Selection Board at no time had been made aware of any requests for postponement by reason of illness but had such request been received, they would have received due consideration and not been rejected out of hand.

Held: Departments have a responsibility to properly notify candidates of their scheduled interviews and, once this is done, the onus shifts to the candidates to either present themselves at the appointed hour or to request a postponement. In so doing, candidates must ensure that they contact a person in authority and not rely, for example, on having informed a supervisor who was not connected with the selection process. The record also demonstrates that postponements, for bona fide reasons, would have been granted had they been requested.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Stefanec et al., 1981 DCA [3-1] 2.5(d)-5 (Chilton)

Procédures pour les entrevues - maladie du candidat - responsabilité des candidats

Le premier appelant était malade à la veille de son entrevue et en informa son supérieur hiérarchique; le deuxième appelant était malade le jour même de son entrevue mais n'avisa personne de peur d'être éliminé du concours. Les appelants soutinrent d'abord que le jury de sélection, n'ayant fait aucun effort pour contacter le premier appelant, n'était pas justifié à l'éliminer du concours, et ensuite que le deuxième appelant, ayant déjà demandé sans succès de faire reporter une entrevue pour des motifs personnels, avait raison de croire qu'on refuserait également de reporter l'entrevue pour des raisons de maladie.

Le ministère soutint que le jury de sélection n'avait jamais été informé d'une demande de changement de date pour des raisons de maladie et que s'il avait reçu une telle demande, il l'aurait dûment prise en considération et ne l'aurait pas refusée d'office.

Jugé: Les ministères ont la responsabilité d'aviser comme il se doit les candidats du calendrier des entrevues mais, cela étant fait, la responsabilité revient alors aux candidats de se présenter au moment déterminé ou de demander que l'entrevue soit différée. A cet effet, les candidats doivent s'assurer qu'ils communiquent avec une personne habilitée et ne doivent pas se contenter, par exemple, d'informer un supérieur hiérarchique qui n'a aucun rôle à jouer dans le processus de sélection. En outre, la preuve démontre qu'une demande d'ajournement pour des raisons sérieuses, si elle avait été présentée, aurait été acceptée.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

McKenzie, 1983 ABD [4-4] 2.5(d)-5i
(Brazier)

Disclosure of interview questions - selected candidate sought information about questions prior to his interview

Prior to his interview, the selected candidate attempted to discuss the nature of the interview questions with two candidates who had already been interviewed. One of these candidates was aware that the selected candidate had not been interviewed at that time and, therefore, was guarded in her comments. The other candidate had reason to believe that the selected candidate had already been interviewed and, therefore, discussed the questions more openly. Nevertheless, the discussion was of a general nature rather than focusing on specific information sought by a given question.

Held: A candidate in a competition should be expected to refrain from actions that cast doubt on the outcome of the competition. It was not clear what advantage, if any, accrued to the selected candidate as a result of the discussions or whether he deliberately attempted to use the other candidates in order to obtain information which provided him with an advantage. Nevertheless, his actions, in themselves, cast serious doubt about the propriety of his appointment as a result of this selection process.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 40 and 41

McKenzie, 1983 DCA [4-4] 2.5(d)-5i
(Brazier)

Divulgation des questions de l'entrevue - le candidat reçu a cherché à connaître les questions avant son entrevue

Avant son entrevue, le candidat reçu avait tenté de connaître l'objet des questions d'entrevue en s'entretenant avec deux candidates qui avaient déjà passé l'entrevue. Une de ces candidates savait que le candidat reçu n'avait pas encore passé l'entrevue et donc, elle a été très réservée dans ses commentaires. L'autre candidate croyait que le candidat reçu avait déjà passé l'entrevue et a donc discuté plus ouvertement des questions. Néanmoins, la discussion a été de nature générale plutôt que de porter sur une réponse précise à une question donnée.

Jugé: Un candidat à un concours devrait s'abstenir de poser des actes qui mettent en doute les résultats d'un concours. On ne sait pas quel avantage le candidat reçu à tiré, le cas échéant, des discussions ou s'il a tenté délibérément de se servir des autres candidates de façon à obtenir des renseignements à son avantage. Néanmoins, son comportement soulève des doutes sérieux en ce qui concerne la justesse de sa nomination résultant de ce processus de sélection.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 40 et 41

Caldwell, 1984 ABD [5-1] 2.5(d)-6
(Hershorn)

Reasonableness of weight assigned to knowledge question - whether selected candidate enjoyed an advantage - confidentiality of competition documents

The appellant alleged that the weight assigned a knowledge question concerning travel arrangements was inconsistent with the amount of time the incumbent would spend on this duty. The appellant also contended that the selected candidate had enjoyed an unfair advantage since she worked in the personnel office and had access to other candidates' applications. In order to describe her own experience on her application, she might have found these applications to be helpful. Furthermore, the selected candidate possibly had access to the interview questions, which the personnel office kept in an unlocked filing cabinet.

Held: The time taken to perform a particular duty is not necessarily an accurate reflection of the importance to be ascribed to that duty. In the instant case, the subject of travel arrangements has been allocated a reasonable degree of importance. The department should have taken steps to ensure that the selected candidate had no access to applications submitted by other candidates and should have taken better security measures to ensure the confidentiality of the interview questions. However, there is no evidence that the selected candidate made use of the advantage afforded her by seeing other candidates' applications or that she made any attempt to ascertain the interview questions.

Appeal dismissed.

Caldwell, 1984 DCA [5-1] 2.5(d)-6
(Hershorn)

Raisonnabilité de la valeur attribuée à une question des connaissances - question de savoir si la candidate reçue a bénéficié d'un avantage - confidentialité des documents du concours

L'appelante soutint que la valeur attribuée à une question qui portait sur les connaissances des formalités de voyage était démesurée compte tenu du temps que le titulaire aurait à consacrer à cette fonction. Elle soutint aussi que la candidate reçue avait joui d'un avantage injuste car elle travaillait au bureau du personnel et avait accès aux demandes d'autres candidats, ce qui a pu l'aider à décrire sa propre expérience dans sa propre demande. En outre, il se pouvait que la candidate reçue ait eu accès aux questions de l'entrevue que le bureau du personnel conservait dans un classeur non verrouillé.

Jugé: Le temps passé à l'exécution d'une fonction particulière ne reflète pas nécessairement avec précision l'importance qu'il faut attribuer à cette fonction. En l'occurrence, la question des voyages a reçu une importance juste. Le ministère aurait dû prendre les moyens voulus pour s'assurer que la candidate reçue n'ait pas accès aux demandes d'inscription présentées par d'autres candidats et aurait dû prendre de meilleures mesures de sécurité pour protéger le caractère confidentiel des questions de l'entrevue. Cependant, la candidate reçue n'a pas profité de l'avantage que le fait de voir les demandes d'inscription d'autres candidats lui a conféré et elle n'a pas tenté de connaître les questions de l'entrevue.

Appel rejeté.

Eaton, 1984 ABD [5-1] 2.5(d)-7 (Chilton)

Examination procedures - whether candidates received unequal treatment

The appellant, who had failed to meet the knowledge and abilities factors, contended that not all candidates had been treated equally with respect to the written examination. Just prior to the examination session, candidates had been informed that they could not leave the room once the session commenced. The appellant stated that she had to hand in her paper a half hour before the end of the session because she needed to use the washroom. However, after the appellant left the examination room, another candidate was allowed to use the washroom and then return to the examination room to continue writing the examination. The department argued that the situations of the two candidates were different. The other candidate had informed the Selection Board ahead of time that she was feeling ill, had asked to leave the examination room and had been escorted to the washroom. The appellant has simply handed in her paper and left the room.

Held: It is not unreasonable to expect candidates, under normal conditions, to sit two hours without a bathroom break. It was up to the candidates, who for whatever reasons could not abide by the rules established, to make known their concerns to the Selection Board. The appellant failed to do this. The Selection Board handled the situation with respect to the other candidate in a reasonable manner. In any event, even if the Selection Board had erred in allowing this candidate to resume writing the examination after she had left the examination room, this error would not have affected the outcome of the competition since that candidate was not selected for appointment.

Appeal dismissed.

Case cited: Boychuk v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 42 NR 402

Eaton, 1984 DCA [5-1] 2.5(d)-7 (Chilton)

Procédures d'examen - question de savoir si un traitement inégal a été donné aux candidats

L'appelante, qui n'a pas réussi aux facteurs connaissances et capacités, soutint que tous les candidats n'avaient pas été traités sur un même pied en ce qui concernait l'examen écrit. Juste avant que ne débute la séance d'examen, les candidats ont été avisés qu'ils ne pourraient pas quitter la salle d'examen pendant la durée de la séance. L'appelante déclara qu'elle avait dû remettre sa copie d'examen une demi-heure avant la fin de la séance car elle devait aller aux toilettes. Cependant, une fois que l'appelante eût quitté la salle d'examen, une autre candidate a pu aller aux toilettes et par après réintégrer la salle d'examen pour continuer à écrire l'examen. Le ministère soutint que les situations des deux candidates étaient différentes. L'autre candidate avait auparavant informé le jury de sélection qu'elle se sentait malade, avait demandé de quitter la salle d'examen et avait été accompagnée aux toilettes. L'appelante avait simplement remis sa copie d'examen et avait quitté la salle.

Jugé: Il n'est pas déraisonnable de s'attendre à ce que les candidats, dans des conditions normales, soient capables de s'asseoir deux heures sans avoir besoin d'aller aux toilettes. Une fois mis au courant des règlements, il incombait aux candidats qui, pour quelque raison que ce soit, ne pouvaient pas s'y conformer, de faire connaître leurs raisons au jury de sélection, ce que l'appelante n'a pas fait. Le jury de sélection a bien agi dans le cas de l'autre candidate. De toute façon, même dans l'éventualité où le jury de sélection aurait commis une erreur en permettant à cette candidate de terminer son examen après être sortie de la salle, cette erreur n'aurait eu aucune incidence sur le résultat du concours car cette candidate n'a pas été reçue pour le poste.

Appel rejeté.

Affaire citée: Boychuk c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 42 NR 402

Evaluation of merit - conduct of examination session - whether confidentiality of test questions was protected

Referring to both documentary and testimonial evidence, the appellants alleged that: 1) the method of scoring the candidates' answers to the examination was complex and inaccurate; 2) interruptions by members of the Selection Board caused the appellants to give incorrect answers to the examination questions; 3) one of the appellant's answers to a question had been improperly recorded; 4) because of a close relationship between the person who typed the interview questions and the selected candidate, there was doubt that the confidentiality of the test material had been protected.

Held: Although the method of scoring the candidates' answers to the examination was complex, the Selection Board properly directed its attention to a thorough assessment of each required qualification. The conditions under which the candidates wrote the examination were such that the Appeal Board cannot find that the interruption by members of the Selection Board had a significant impact on the ability of the candidates to choose the correct answers. Had there been conclusive evidence to show that the person who typed the interview questions assisted the selected candidate to study for the competition, the Appeal Board would have intervened. However, no such evidence was presented.

Appeals dismissed.

Évaluation du mérite - déroulement de la séance d'examen - question de savoir si le caractère confidentiel des questions de l'examen a été respecté

A partir de documents et de témoignages, les appelantes soutinrent que: 1) la méthode d'évaluation des réponses des candidats à l'examen était complexe et imprécise; 2) les interruptions par les membres du jury de sélection ont fait que les appelantes ont donné des réponses incorrectes aux questions de l'examen; 3) la réponse d'une des appelantes à une question a été injustement évaluée; 4) en raison des liens étroits entre la personne qui a dactylographié les questions de l'examen et la candidate reçue, la protection du caractère confidentiel de ces questions était mise en doute.

Jugé: Quoique la méthode d'évaluation des réponses des candidats à l'examen était complexe, le jury de sélection s'est assuré de faire une évaluation approfondie de chaque qualité exigée. Les conditions dans lesquelles les candidats ont passé l'examen étaient telles que le comité d'appel ne peut conclure que les interruptions par les membres du jury de sélection ont eu un impact significatif sur la capacité des candidats à indiquer les bonnes réponses. Si on lui avait présenté une preuve à l'effet que la personne qui a dactylographié les questions de l'examen avait aidé la candidate reçue à se préparer pour le concours, le comité d'appel serait intervenu. Cependant, cette preuve ne lui a pas été présentée.

Appels rejetés.

Dumais, 1984 ABD [5-2] 2.5(d)-9 (Lee)

Confidentiality of interview questions - perception of fairness

The appellant alleged that the selected candidate may have benefited in the competition by the fact that he shared living accommodations with the secretary who typed the interview questions and expected answers.

Held: There is no evidence that the selected candidate obtained the interview questions and answers or even discussed them with anyone prior to his interview. However, the fact that he shared living accommodations with the secretary who typed these questions and answers casts serious doubt upon the integrity of the selection process.

Appeal allowed.

Cases cited: Dumouchel v. Public Service Commission, [1977] 1 FC 573; Harlick et al., 1981 ABD [3-1] 2.4-15 (Brazier)

Dumais, 1984 DCA [5-2] 2.5(d)-9 (Lee)

Caractère confidentiel des questions d'entrevue - apparence d'impartialité

L'appelant prétendit que le candidat reçu avait peut-être été favorisé, lors du concours, par le fait qu'il vivait avec la secrétaire qui a dactylographié les questions d'entrevue et réponses attendues.

Jugé: Il n'y avait aucune preuve à l'effet que le candidat reçu aurait obtenu les questions et réponses ou qu'il en aurait même discutées avec qui que ce soit avant son entrevue. Cependant, le fait qu'il vivait avec la secrétaire qui avait dactylographié les questions d'entrevue et réponses attendues jette un doute sérieux sur l'intégrité du processus de sélection.

Appel accueilli.

Affaires citées: Dumouchel c. Commission de la Fonction publique, [1977] 1 CF 573; Harlick et al., 1981 DCA [3-1] 2.4-15 (Brazier)

Richard, 1984 ABD [5-2] 2.5(d)-10 (Giffin)

Unfair advantage - fraudulent practices - estoppel

The appellant alleged that he had been provided in advance of the competition with confidential information relating to a practical exercise which was used in the competition.

Held: It would not be fair or equitable to allow the appellant to successfully advance this particular allegation in light of his concealment by silence prior to the competition taking place. By his silence, he was therefore estopped from asserting this claim. Furthermore, the evidence does not indicate that the incident adversely affected the merit of the selections for appointment.

Appeal dismissed.

Case cited: Caldwell et al. v. The Queen represented by the Public Service Commission, [1979] 25 NR 458 (FCA)

Richard, 1984 DCA [5-2] 2.5(d)-10 (Giffin)

Avantage injuste - pratiques frauduleuses - forclusion

L'appelant prétendit qu'il avait reçu certains renseignements confidentiels avant le concours qui portaient sur un exercice pratique utilisé lors du concours.

Jugé: Il ne serait ni juste ni équitable d'accueillir l'appel pour ce motif puisque l'appelant a tenu l'affaire sous silence durant toute la durée du concours. Son silence l'empêche maintenant de faire valoir son allégation et le comité d'appel n'est pas persuadé selon la preuve que cet incident a influé sur le mérite des sélections faites lors du concours.

Appel rejeté.

Affaire citée: Caldwell et al. c. Sa Majesté la Reine représentée par la Commission de la Fonction publique, [1979] 25 NR 458 (CFA)

Woroniuk et al., 1984 ABD [5-3] 2.5(d)-11
(Chilton)

Bias of Selection Board - inequitable treatment of candidates - assessment of personal suitability

The appellants alleged that it was improper for one of a three-member Selection Board, namely, the brother of a candidate who achieved a fifth position on an eligible list, to act as a board member even though he had not participated in the assessment of his brother. In addition, the appellants contended that they had been treated unfairly because while the selected candidate had been assessed by a two-member board, they had been assessed by a three-member board. A further allegation was that the candidates had not been properly assessed under the rating factor of personal suitability since it did not necessarily follow that a candidate who used many "certified" sick days was more reliable than a candidate who used a few "uncertified" sick days.

Held: The fact that the appellants were assessed by a three-member board as opposed to a two-member board is not in itself sufficient to impugn the selection process. However, even though the board member in question has not participated in the assessment of his brother, the department simply left itself open to the very criticism raised by the appellants. The potential for abuse aside, the importance of perceiving the merit principle to be operating efficiently is of paramount concern, even in the absence of any evidence of wrongdoing on the part of anyone.*

The method used by the Selection Board to assess personal suitability is not a valid method of assessing reliability. If an attendance record is to be used, it should

* Ed. Note

Subsequent to this decision being issued, the Federal Court of Appeal rendered three judgements in which the Court stated that an apprehension of bias, unlike evidence of actual bias in a competition, is not a ground warranting the intervention of an Appeal Board. See Attorney General of Canada v. Mirabelli et al. file A-696-85, unreported; Attorney General of Canada v. Henri, file A-228-86, unreported; and Attorney General of Canada v. Firlotte et al., file A-449-86, unreported.

Woroniuk et al., 1984 DCA [5-3] 2.5(d)-11
(Chilton)

Partialité du jury de sélection - traitement inéquitable des candidats - évaluation des qualités personnelles

Les appelants prétendirent qu'il était inconvenant pour 1 des 3 membres d'un jury de sélection, qui était le frère d'un des candidats reçus dont le nom apparaissait en cinquième position sur la liste d'admissibilité, d'avoir agi à titre de membre du jury même s'il n'avait pas participé à l'évaluation de son frère. Ils prétendirent aussi qu'ils avaient été traités différemment du candidat reçu en question parce que celui-ci avait été évalué par un jury composé de deux personnes, alors qu'ils avaient été évalués par un jury composé de trois personnes. Ils prétendirent enfin que les qualités personnelles des candidats avaient été mal évaluées puisque le fait qu'un candidat avait utilisé un nombre important de congés de maladie "avec certificat" ne démontrait pas nécessairement qu'il était plus digne de confiance qu'un candidat qui n'avait utilisé que quelques congés de maladie "sans certificat".

Jugé: Le seul fait que les appelants avaient été évalués par un jury composé de trois personnes plutôt que par un jury composé de deux personnes n'est pas un motif suffisant pour qu'on puisse mettre en doute l'intégrité du processus de sélection. Toutefois, même si le membre du jury en cause n'a pas participé à l'évaluation de son frère, le ministère s'est exposé aux critiques formulées par les appelants. Mise à part la possibilité d'abus, l'importance de veiller à ce que le principe du mérite soit perçu comme étant respecté est primordial, même s'il n'y avait rien à reprocher à qui que ce soit.*

La méthode utilisée par le jury de sélection pour évaluer les qualités personnelles n'est pas valable. Si l'on veut utiliser un registre de présences, on doit le juger pour

* N.D.L.R.:

Après que cette décision a été rendue, la Cour d'appel fédérale a prononcé trois jugements dans lesquels elle a indiqué qu'une appréhension de partialité, contrairement à l'existence réelle de partialité, lors d'un concours, n'est pas un motif qui permette à un comité d'appel d'intervenir. Voir Procureur général du Canada c. Mirabelli et al., numéro du greffe A-696-85, inédit; Procureur général du Canada c. Henri, numéro du greffe A-228-86, inédit; et Procureur général du Canada et Firlotte et al., numéro du greffe A-449-86, inédit.

be looked at on its own merits to determine the extent to which that record, in its entirety, reflects that candidate's reliability.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, subsection 16(1)

Cases cited: Blagdon v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] 1 FC 615; Charest v. Attorney General of Canada, [1973] FC 1217; Haanen, 82-21-CSC-13 (Girard)

ce qu'il est et déterminer dans quelle mesure il reflète, dans son ensemble, le degré de confiance que l'on peut avoir à l'endroit des candidats.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 16(1)

Affaires citées: Blagdon c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 1 CF 615; Charest c. le Procureur général du Canada, [1973] CF 1217; Haanen, 82-21-CSC-13 (Girard)

Plato, 1984 ABD [5-4] 2.5(d)-12 (Girard)

Evaluation of merit - timing of interviews

The appellant alleged that she had been adversely affected by the fact that her interview started fifty minutes late. She was required to attend to a prior commitment scheduled for one hour after the time set for her interview. As a result of the very long delay before her interview got underway, through no fault of her own, she did not have a full and fair opportunity to answer all of the questions. She informed the Selection Board of her appointment but she did not mention the reasons for the appointment. The department replied that because the purpose of the interviews was to enable the Selection Board to properly consider the qualifications of the candidates, this objective might not have been met if the Selection Board had been compelled to strictly adhere to an interview schedule and, for that purpose, requiring brief answers from candidates being interviewed or cutting them off at a certain point before all of the interview questions had been asked. In this case, the appellant was advised, shortly after the time initially scheduled for her interview had passed, that there would be a delay before her interview started. Also, the Selection Board rescheduled the written examination sessions which normally would have taken place immediately after the appellant's interview.

Held: The Selection Board followed a reasonable course of action. The onus rests with the candidates to fully advise the Selection Board of any circumstances which render unacceptable any delay in an interview or examination. Because the appellant failed to provide this notice and because she accepted an offer to reschedule the written portion of the assessment process, her contention that she was treated unfairly cannot be accepted.

Appeal dismissed.

Plato, 1984 DCA [5-4] 2.5(d)-12 (Girard)

Évaluation du mérite - horaire des entrevues

L'appelante prétendit qu'elle avait été défavorisée par le fait que son entrevue avait commencé avec cinquante minutes de retard. Elle avait au préalable pris un rendez-vous qui devait commencer une heure après l'heure prévue pour l'entrevue. Puisqu'il y a eu un très long délai avant que ne débute son entrevue, ce qui n'était pas de sa faute, elle n'a pas eu une occasion juste et suffisante de répondre à toutes les questions. Elle a informé le jury de sélection qu'elle avait un rendez-vous mais n'en a pas précisé les motifs. Le ministère répondit que puisque les entrevues devaient permettre au jury de sélection de faire un examen valable des qualités des candidats, cet objectif n'aurait pas nécessairement été satisfait si le jury de sélection s'était vu contraint de respecter rigoureusement l'horaire des entrevues et, à cette fin, exiger des réponses brèves des candidats interviewés ou mettre fin aux entrevues avant d'avoir posé toutes les questions. Dans le cas présent, l'appelante fut avisée, peu après le moment auquel son entrevue devait commencer, que cette entrevue serait retardée. De plus, le jury de sélection a reporté la séance d'examen écrit qui devait avoir lieu immédiatement après que l'appelante fut interviewée.

Jugé: Le jury de sélection a procédé de façon raisonnable. Il appartenait aux candidats d'aviser le jury de sélection des circonstances qui rendaient tout retard inacceptable. Étant donné que l'appelante n'a pas donné cet avis et qu'elle a accepté l'offre de reporter la partie écrite de l'évaluation, sa prétention qu'elle fut traitée injustement ne peut être acceptée.

Appel rejeté.

Ash, 1985 ABD [6-2] 2.5(d)-13 (Murby)

Preferential treatment - some candidates acted in position under competition

Before the assessment phase of the competition was underway, all candidates, with the exception of the appellant, had been provided with the opportunity of performing the duties of the position to be filled on a temporary basis. These candidates were riggers and members of one union, whereas the appellant was a crane operator and a member of another union. The appellant requested the opportunity to perform the duties of the position to be filled for a temporary period. That request was denied by management as members of one craft union were not permitted by the union constitution to perform duties that would infringe upon the duties performed by a member of another craft union. Management had consulted with the president of the Trades Labour Council who suggested it would be unwise to allow the appellant to perform those duties. The appellant argued that, as a result of this action, he had suffered a disadvantage in the competition.

Held: The fact that some candidates enjoyed an advantage or suffered a disadvantage in a competition does not necessarily constitute grounds for allowing an appeal. Although the actions of line management to attempt to provide all candidates with the opportunity of familiarizing themselves with the working conditions of the position to be filled were taken in good faith, the circumstances of the work environment should have been considered before this action was taken. The question that the Appeal Board has to ask itself is whether the appellant suffered a real prejudice as a result of this action. Since the temporary assignments were only for two weeks, the knowledge that could accrue from these assignments were limited.

Appeal dismissed.

Cases cited: Nanda et al. v. Public Service Commission, [1972] FC 296; Attorney General of Canada v. Public Service Commission Appeal Board (G. Saint-Hilaire) and M. Auger et al., Federal Court of Appeal, file A-824-82, unreported; Graham, 82-21-MOT-84 (Murby)

Ash, 1985 DCA [6-2] 2.5(d)-13 (Murby)

Traitement préférentiel - certains candidats ont déjà occupé le poste à titre intérimaire

Avant que n'intervienne l'étape du concours au cours de laquelle on a procédé à l'évaluation, tous les candidats, sauf l'appelant, ont eu l'occasion de remplir temporairement les fonctions du poste à pourvoir. Ces candidats étaient des grèeurs et membres d'un syndicat, alors que l'appelant était un conducteur de grue et membre d'un autre syndicat. L'appelant a demandé l'autorisation d'exercer temporairement les fonctions du poste à pourvoir. La direction le lui a refusée étant donné que les membres d'un syndicat professionnel n'étaient pas autorisés par les statuts syndicaux à exercer des fonctions qui empiéteraient sur celles qu'exerçait un membre d'un autre syndicat professionnel. Le ministère a consulté le président du Conseil des métiers de travail qui était d'avis qu'il serait déraisonnable d'autoriser l'appelant à exercer ces fonctions. L'appelant soutint qu'il avait été défavorisé dans ce concours en raison de cette décision.

Jugé: Le fait que certains candidats ont été favorisés ou défavorisés dans un concours ne constitue pas nécessairement un motif valable pour accueillir un appel. Quoique les mesures prises par les cadres hiérarchiques pour tenter de permettre à tous les candidats de se familiariser avec les conditions de travail aient été prises de bonne foi, l'on aurait dû tenir compte des circonstances relatives au milieu de travail avant de prendre une telle mesure. La question que le comité d'appel doit se poser est de savoir si l'appelant a réellement subi un préjudice lors de ce concours en raison de ces décisions. Étant donné qu'il ne s'agissait que d'affectations temporaires d'une durée de 2 semaines, les connaissances acquises durant cette période étaient limitées.

Appel rejeté.

Affaires citées: Nanda et al. c. la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 296; Le Procureur général du Canada c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique (G. Saint-Hilaire) et M. Auger et al., Cour d'appel fédérale, dossier A-824-82, inédit; Graham, 82-21-MOT-84 (Murby)

Long, 1981 ABD [3-3] 2.5(e)-5 (Chilton)

Evaluation of merit - assessment of background experience - underfill

The appellant was found not to meet one of the basic requirements, namely experience. In support of his appeal, he contended that he had been found to meet the basic requirements established in another competition for a position classified at the same group and level, the application he submitted contained enough relevant information for the Screening Board to have concluded that he met the requirement in question, the Screening Board erred in placing too much weight upon factors of cost and size in assessing background experience, and the competition poster contained erroneous information as it described the duties of only one of the four vacancies the department with to fill via the competition.

Held: The department provided pertinent and sufficient replies to all of the appellant's contentions. However, the third appointment proposed by the department as a result of the competition is illegal since it is an "underfill."

Appeal allowed against the third proposed appointment. Appeal dismissed against the other proposed appointments.

Public Service Employment Act, paragraph 5(a) and subsections 14(1), 16(1) and 17(1)
Public Service Employment Regulations, subsection 4(1)

Case cited: Irwin v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 357

Long, 1981 DCA [3-3] 2.5(e)-5 (Chilton)

Évaluation du mérite - évaluation des antécédents - sous-classement

On avait jugé que l'appelant ne satisfaisait pas à l'une des exigences fondamentales au titre des antécédents. A l'appui de son appel, celui-ci a soutenu qu'on avait jugé qu'il satisfaisait aux exigences fondamentales dans un autre concours pour un poste classifié aux même groupe et niveau, que la demande qu'il avait présentée contenait suffisamment de renseignements pour permettre au jury de sélection préliminaire d'en venir à la conclusion qu'il satisfaisait à l'exigence en cause, que le jury de sélection préliminaire avait erré en accordant trop d'importance aux facteurs coûts et taille en évaluant ses antécédents et que l'avis de concours renfermait des renseignements erronnés parce qu'on n'y décrivait que les fonctions d'un seul des quatre postes vacants que le ministère désirait combler par le concours.

Jugé: Le ministère a fourni une réponse pertinente et suffisante à toutes les allégations de l'appelant. Cependant, la troisième nomination proposée par le ministère suite au concours est illégale puisqu'il s'agit d'un sous-classement.

Appel accueilli en regard de la troisième nomination proposée. Appel rejeté en regard des autres nominations proposées.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 5a) et paragraphes 14(1), 16(1) et 17(1)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 4(1)

Affaire citée: Irwin c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 357

Hoddinott et al., 1984 ABD [5-1] 2.5(e)-6
(Barry)

Basic requirements - supervisory experience - whether a requirement was assessed in quantitative terms by Screening Board - whether the Screening Board's interpretation of the statement of qualifications in effect added a qualification to the experience requirement

The appellants were screened out of the competition for having failed to demonstrate that they possessed second-line supervisory experience, which the Screening Board members interpreted to mean the performance of a number of related supervisory functions such as day-to-day supervision of staff, appraising staff performance, participating in the resolution of operational problems, financial planning, identifying training needs and conducting on-the-job training. The full cycle of experience considered necessary by the Screening Board could be acquired in approximately twelve months. The appellants alleged that the Screening Board had used a quantitative standard to assess experience and in so doing it had contravened the applicable selection standards. The appellants also contended that the requirement for twelve months' supervisory experience was a new qualification added by the Screening Board and, therefore, that it was not valid.

Held: The Screening Board's interpretation of the statement of qualifications was not unreasonable and did not constitute the establishment of any new qualification. The twelve months required to gain the full cycle of experience is only incidental and was not a significant factor considered by the Screening Board in determining whether the applicants possessed the required supervisory experience.

Appeals dismissed.

Cases cited: Irwin v. Appeal Board of the Public Service Commission, [1970] FC 356; Delanoy v. Public Service Commission Appeal Board, [1977] 1 FC 562; Attorney General of Canada v. Hassen and Tak, [1982] 2 FC 677; Moreau v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] FC 593

Hoddinott et al., 1984 DCA [5-1] 2.5(e)-6
(Barry)

Exigences fondamentales - expérience de la gestion du personnel - question de savoir si une exigence a été évaluée en termes quantitatifs par le jury de sélection préliminaire - question de savoir si l'interprétation de l'énoncé de qualités par le jury de sélection préliminaire a ajouté en fait un élément à l'exigence portant sur l'expérience

Les appelants ont été éliminés à la sélection préliminaire parce qu'ils ne possédaient pas une expérience de la gestion du personnel au deuxième niveau qui, aux yeux des membres du jury de sélection préliminaire, comportait l'exercice d'un certain nombre de fonctions de gestion du personnel, comme la gestion quotidienne d'employés, l'évaluation du rendement du personnel, la participation au règlement de problèmes opérationnels, la planification financière, la définition des besoins en formation et la formation en cours d'emploi. Environ 12 mois seraient requis pour acquérir toute l'expérience jugée nécessaire par le jury de sélection préliminaire. Les appelants soutinrent que le jury de sélection préliminaire avait utilisé une norme quantitative pour évaluer l'expérience, ce qui était contraire à la norme de sélection applicable. Ils soutinrent en outre que la période de 12 mois d'expérience de la gestion du personnel constituait une nouvelle exigence ajoutée par le jury de sélection préliminaire. Ainsi, elle n'était pas valable.

Jugé: L'interprétation de l'énoncé de qualités par le jury de sélection préliminaire n'était pas déraisonnable et ne constituait pas l'établissement d'une nouvelle exigence. La période de 12 mois requise pour acquérir une expérience complète était seulement fortuite et n'était pas le facteur important pris en considération par le jury de sélection préliminaire au moment où il a déterminé si les candidats détenaient l'expérience exigée de la gestion du personnel.

Appels rejetés.

Affaires citées: Irwin c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1970] CF 356; Delanoy c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1977] 1 CF 562; le Procureur général du Canada c. Hassen et Tak, [1982] 2 CF 677; Moreau c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 593

Fitzgerald, 1980 ABD [2-3] 2.5(f)-8
(Stevenson)

Evaluation of merit - essential qualifications - examination, structure of and instructions - expert witness

The appellant was found not qualified since she failed to receive a 60 per cent pass-mark on a written examination to assess her knowledge. The examination also contained two questions designed to assess the candidates' abilities. These were clearly identified as ability questions. The appellant alleged that she had been misled by the structure of the examination and that she should have been informed that she needed to obtain 60 per cent on the knowledge factor before being assessed on the abilities factor. An expert witness appeared at the inquiry and testified that the examination procedure was faulty.

Held: The opinion of the expert witness does not automatically warrant setting aside the examination results. Expert opinions differ and the appellant was required to show that the procedure followed in the administering of the examination was so unreasonable as to create strong doubts regarding the sincerity of the Selection Board. She failed to do so.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, subsection 12(1)

Fitzgerald, 1980 DCA [2-3] 2.5(f)-8
(Stevenson)

Évaluation du mérite - qualités essentielles - examen, structure et instructions - expertise

L'appelante a été jugée non qualifiée car elle n'a pas obtenu 60 pour cent à un examen écrit visant à évaluer ses connaissances. L'examen comprenait en outre deux questions destinées à évaluer les capacités des candidats, et ces questions portaient une mention à cet effet. L'appelante allégua qu'elle fut induite en erreur par la structure de l'examen et qu'on aurait dû l'informer qu'elle devait obtenir 60 pour cent aux questions sur les connaissances avant que ses capacités ne soient évaluées. Un expert témoigna à l'enquête que la procédure de l'examen était fautive.

Jugé: Le témoignage d'un expert n'écarte pas automatiquement les résultats de l'examen. Les opinions des experts diffèrent et l'appelante devrait démontrer que la procédure utilisée pour faire passer l'examen était à ce point déraisonnable qu'elle soulevât de forts doutes quant à la sincérité du jury de sélection.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 12(1)

Toy et al., 1980 ABD [2-3] 2.5(f)-9
(Butchart)

Right to appeal - evaluation of merit - performance evaluation

The appellants were found less qualified than the first-ranked candidate on the basis of information contained in their performance evaluation reports. Appellant Toy's appeal document was received by the Appeals and Investigations Branch on 14 September 1979. The department contended that the Appeal Board lacked jurisdiction to hear Mr. Toy's appeal since the notice of right to appeal set 10 September 1979 as the end of the appeal period. The appellants alleged that the performance evaluation reports did not contain sufficient information to allow for a relative assessment of the candidates' qualifications.

Held: Independent evidence supports appellant Toy's contention that he placed his appeal document in the department's mail system on 5 September 1979. Its late arrival was attributable to the fact that the appellant addressed the document to the address appearing on an outdated appeal form provided by the department rather than the correct address included in the notice of appeal. Consequently, it must be considered that the appeal was brought to the attention of the Public Service Commission by the appellant within the fourteen-day appeal period.

As for the performance evaluation reports, the information they contained did not enable the Selection Board to assess the candidates against the requirements of the position. The documents contained little or no information as to the specific qualifications required. It is apparent that the Selection Board concluded that the selected candidate was the most meritorious candidate solely on the basis of the fact that he was performing the duties of a position in the same group and at the same level as the position to be filled.

Appeals allowed.

Toy et al., 1980 DCA [2-3] 2.5(f)-9
(Butchart)

Droit d'appel - évaluation du mérite - évaluation du rendement

Les appelants ont été jugés moins qualifiés que le candidat qui s'est classé premier compte tenu de l'information contenue dans leurs évaluations de rendement. La Direction générale des appels et enquêtes a reçu le document d'appel de l'appelant Toy le 14 septembre 1979. Le ministère soutint que le comité d'appel n'était pas compétent pour entendre l'appel de M. Toy car l'avis de droit d'appel indiquait que la période d'appel se terminait le 10 septembre 1979. Les appelants alléguèrent que les évaluations de rendement ne contenaient pas assez d'information pour permettre une comparaison des qualités des candidats.

Jugé: Une preuve indépendante a appuyé la prétention de l'appelant Toy selon laquelle il avait confié son document d'appel au courrier interne du ministère le 5 septembre 1979. Le retard est attribuable au fait que l'appelant a fait parvenir le document à l'adresse qui figurait sur une formule d'appel désuette fournie par le ministère, plutôt qu'à l'adresse indiquée sur l'avis de droit d'appel. Par conséquent, l'on doit considérer que l'appel a été signifié par l'appelant à la Commission de la Fonction publique à l'intérieur de la période d'appel de 14 jours.

Pour ce qui est des évaluations de rendement, l'information qui y est consignée ne permettait pas au jury de sélection d'évaluer les candidats en fonction des exigences du poste. Les documents renferment soit peu, soit aucune information sur les qualités particulières requises. Il est clair que le jury de sélection s'est fondé sur le seul fait que le candidat reçu remplissait les fonctions d'un poste du même groupe et de même niveau que le poste à pourvoir pour conclure qu'il était le candidat le plus qualifié.

Appels accueillis.

Rousseau et al., 1981 ABD [3-2] 2.5(f)-10
(Doucet)

Determination of essential qualifications - consistency with job description and selection standards

In establishing the requirements for a position which was filled by competition, the department required a higher standard of the candidates than might otherwise be supported by the position description. The stated rationale was that the position description might be rewritten and the positions might be reclassified at some point in the future.

Held: It is clearly required that a statement of qualifications reflect the duties and responsibilities of a position and to impose a higher standard is contrary to both the legislation and the selection standard.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 16 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 4 and 5

Rousseau et al., 1981 DCA [3-2] 2.5(f)-10
(Doucet)

Établissement des qualités essentielles - conformité avec la description de poste et la norme de sélection

En fixant les exigences pour un poste qui fut comblé par concours, le ministère a imposé aux candidats une norme plus élevée que ne le prévoyait la description de poste. La raison donnée était qu'il se pouvait que la description de poste serait réécrite et que le poste serait reclassifié sous peu.

Jugé: Il est clair que l'énoncé de qualités doit refléter les fonctions et responsabilités d'un poste et d'imposer une norme plus élevée est contraire à la loi et à la norme de sélection.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 16 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 4 et 5

Greenwood, 1981 ABD [3-3] 2.5(f)-11
(Stevenson)

Evaluation of merit - basic requirement: physical fitness test

The appellant was screened out of a competition for failing to demonstrate "acceptable performance on a physical fitness test." He contended that the conduct of the "sit-up" part of the physical fitness test had been unfairly conducted because of the "buddy system," in which one candidate held another candidate's feet and counted the number of sit-ups completed and then the positions were reversed. The department responded that this type of physical exercise and testing of it was normally done using the buddy format and there was nothing untoward in this case. Other candidates in the competition testified that they had in fact been "cheering on" the appellant to encourage him to reach the minimum required.

Held: There was nothing improper in the use of the "buddy system" and no evidence on which to conclude that the appellant had been improperly found not to meet the level of performance expected by the department.

Appeal dismissed.

Greenwood, 1981 DCA [3-3] 2.5(f)-11
(Stevenson)

Évaluation du mérite - exigence fondamentale: test de condition physique

L'appelant a été éliminé à la sélection préliminaire parce qu'il n'avait pas obtenu "un résultat acceptable au test de condition physique". Il allégua avoir été victime d'injustice dans la partie "redressements assis" du test à cause du système "d'entraide" selon lequel un candidat retient les pieds d'un autre candidat et compte le nombre de redressements exécutés, après quoi les rôles sont inversés. Le ministère répondit que ce type d'exercise physique et son évaluation était habituellement effectués selon cette formule et que l'appelant n'avait pu être lésé de quelque façon. Les autres candidats au concours témoignèrent avoir "encouragé" l'appelant afin qu'il effectue le nombre minimal de redressements requis.

Jugé: Il n'y avait rien d'anormal à ce que les candidats se fassent aider par un autre candidat et rien ne démontre que l'appelant a été mal évalué.

Appel rejeté.

Appleby et al., 1982 ABD [3-4] 2.5(f)-12
(St-Hilaire)

Evaluation of merit - assessment of knowledge

One of the three allegations brought by the appellants related to the rating of one of the appellant's answers to a written knowledge test.

Held: Based on the wording of the question in issue and other material provided by the department, it is not possible to conclude that the appellants have been fairly and properly assessed.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 13 and 21

Case cited: Bullion v. Public Service Commission Appeal Board, [1980] 2 FC 110

Appleby et al., 1982 DCA [3-4] 2.5(f)-12
(St-Hilaire)

Évaluation du mérite - vérification des connaissances

L'une des trois allégations des appelants porta sur l'évaluation d'une des réponses de l'appelant cité dans l'examen écrit des connaissances.

Jugé: Il est impossible de conclure, d'après l'étude de la formulation de la question en cause et d'autres documents fournis par le ministère, que les appelants ont été évalués avec justice et valablement.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 13 et 21

Affaire citée: Bullion c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1980] 2 CF 110

Bordeleau, 1983 ABD [4-1] 2.5(f)-13
(Carbonneau)

Reasonableness of the assessment of the selected candidate's qualifications

The appellant submitted firstly that the Selection Board had overrated the answers of the selected candidate to several interview questions which related to knowledge. Secondly, one of the interview questions designed to assess an abilities subfactor was confusing. Thirdly, the marking scheme used for the answers to a question designed to assess another abilities subfactor was unreasonable. Fourthly, the Selection Board had overrated the answer provided by the selected candidate to one of the questions related to abilities.

Held: The Appeal Board is unable to accept the appellant's second, third and fourth allegations and, in part, the first allegation. However, the Appeal Board finds that the Selection Board improperly assessed one of the selected candidate's answers to a question related to knowledge.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, subsection 16(1)

Bordeleau, 1983 DCA [4-1] 2.5(f)-13
(Carbonneau)

Raisonnabilité de l'évaluation des qualités de la candidate reçue

L'appelant soumit premièrement que le jury de sélection avait surévalué les réponses de la candidate reçue à plusieurs questions d'entrevue qui portaient sur les connaissances. Deuxièmement, une des questions d'entrevue qui servait à évaluer une capacité exigée portait à confusion. Troisièmement, le barème de cotation dont s'était servi le jury de sélection pour évaluer les réponses à une autre question portant sur une autre capacité était déraisonnable. Quatrièmement, le jury de sélection avait surévalué la réponse de la candidate reçue à une des questions qui portait sur les capacités.

Jugé: Le comité d'appel ne peut retenir les deuxième, troisième et quatrième allégations et, en partie, la première allégation. Le comité d'appel conclut cependant à la mauvaise évaluation par le jury de sélection d'une réponse de la candidate reçue à une question qui porte sur les connaissances.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 16(1)

Cullen, 1983 ABD [4-3] 2.5(f)-14 (Hershorn)

Competence of Selection Board - statement of qualifications - evaluation of essential qualifications

A statement of qualifications was prepared, but the Selection Board, which included the manager responsible for the position, decided prior to interviewing candidates that, since the area of competition was inter-departmental, knowledge of certain departmental procedures should not be assessed, even though the requirement for such knowledge was identified in the statement of qualifications. In this way, candidates who worked for the department would not have an unfair advantage. The Selection Board believed that some conclusions with respect to the candidates' knowledge of departmental procedures could be drawn from their responses to questions of broader application and from an examination of their experience as described on their application. The staffing officer responsible for the competition did not sit as a member of the Selection Board. Instead, he gave some advice and guidance with respect to the preparation of assessment materials. One Selection Board member occupied a position classified in the same group as the position to be filled but at a lower level and, therefore, the appellant alleged that this member was not sufficiently competent to assess the candidates' qualifications.

There is no legal requirement for a Selection Board to include a staffing officer responsible for the competition as one of its members. On the evidence adduced, it cannot be concluded that the Selection Board member, whose qualifications are under attack, exercised an overriding influence during the deliberations of the board so as to have displaced the unchallenged expertise of the other Selection Board members, nor can it be concluded that there was any conflict of interest which precluded that person from being a Selection Board member.

Held: The Selection Board was required to assess the candidates' qualifications against all essential requirements identified in the statement of qualifications. The failure to do so raises doubts as to whether the selected candidate possesses the qualifications required for tne position. If the statement of qualifications was to be amended, the amendments had to be brought to the attention of prospective candidates.

Appeal allowed.

Cases cited: Bambrough v. Public Service Commission, [1976] 2 FC 109; Blagdon v.

Cullen, 1983 DCA [4-3] 2.5(f)-14 (Hershorn)

Compétence du jury de sélection - énoncé de qualités - évaluation des qualités essentielles

Un énoncé de qualités a été établi, mais avant de recevoir les candidats en entrevue, le jury de sélection qui comprenait le gestionnaire responsable du poste en cause a décidé, comme la zone de concours était interministériel, de ne pas évaluer la connaissance de certaines procédures ministérielles, même si cette connaissance figurait parmi les exigences à l'énoncé de qualités. Ainsi, les candidats travaillant pour le ministère n'étaient pas injustement favorisés. Le jury de sélection était d'avis qu'à partir d'un examen de l'expérience des candidats indiquée dans leur demande et de leurs réponses à des questions d'ordre général, il pouvait tirer certaines conclusions concernant leur connaissance des procédures ministérielles. L'agent de dotation responsable du concours n'a pas fait partie du jury de sélection. Il a plutôt fait fonction d'expert-conseil pour la préparation des documents d'évaluation. Un membre du jury de sélection occupait un poste classifié au sein du même groupe que le poste à pourvoir, mais à un niveau inférieur et, par conséquent, l'appelant soutint que ce membre n'avait pas la compétence voulue pour évaluer les qualités des candidats.

Aucune disposition législative n'exige qu'un agent de dotation responsable du concours fasse partie du jury de sélection. Selon la preuve présentée, il est impossible de conclure que le membre du jury de sélection dont les qualités sont contestées ait, au cours des délibérations du jury, exercé une influence telle qu'elle ait supplanté les connaissances spécialisées et incontestées des autres membres du jury de sélection. Il est également impossible de conclure qu'un conflit d'intérêts quelconque empêchait cette personne d'être membre du jury de sélection.

Jugé: Le jury de sélection devait évaluer les qualités des candidats en fonction de chacune des exigences fondamentales figurant dans l'énoncé de qualités. Puisqu'il ne l'a pas fait, il existe un doute quant à savoir si le candidat reçu possède les qualités requises pour le poste. Si l'énoncé de qualités devait être modifié, il fallait en informer les candidats éventuels.

Appel accueilli.

Affaires citées: Bambrough c. la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109;

Public Service Commission Appeal Board, [1976] 1 FC 615; Brown v. Public Service Commission, [1975] FC 345; Yip v. Public Service Commission, Federal Court of Appeal, file A-846-82, unreported; Irwin v. Public Service Commission Appeal Board, [1979] 1 FC 356; Nanda v. Public Service Commission, [1972] FC 277; Both, 82-21-TAX-81 (Stevenson); Broan, 82-21-TAX-69 (Mitchell); Koch, 81-21-NHW-28 (Girard); Lequevrier, 80-21-POD-32, -33 and -34 (Vinokur); Melny, 80-21-MOT-123 (Rosenbaum); Ogleman, 81-21-CEI-94 (Bénard); Palmer, 82-21-NHW-26 (Chilton)

Blagdon c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 1 CF 615; Brown c. la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Yip c. la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, dossier A-846-82, inédit; Irwin c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1979] CF 356; Nanda c. la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Both, 81-21-TAX-81 (Stevenson); Broan, 82-21-TAX-69 Mitchell; Koch, 81-21-NHW-28 (Girard); Lequevrier, 80-21-POD-32, -33 et -34 (Vinokur); Melny, 80-21-MOT-123 (Rosenbaum); Ogleman, 81-21-CEI-94 (Bénard); Palmer, 82-21-NHW-26 (Chilton)

Sonmor, 1980 ABD [2-1] 2.5(g)-6 (Akman)

Basic requirements - failure to include certain experience as part of the basic requirements

The appellant was found to lack the abilities required to perform the duties of the position under competition. The appellant maintained that the selected candidate was not qualified since he lacked any experience in any of the duties of the position and, in particular, in dealing with inmates.

Held: The absence from the statement of qualifications of any requirement for experience dealing with inmates "does not constitute a valid reason for the Appeal Board to intervene."

Appeal dismissed.

Sonmor, 1980 DCA [2-1] 2.5(g)-6 (Akman)

Exigences fondamentales - omission de mention d'un certain type d'expérience dans les exigences fondamentales

On a conclu que l'appelant n'avait pas les capacités voulues pour exercer les fonctions du poste visé par le concours. L'appelant soutint que le candidat reçu n'était pas qualifié, puisqu'il n'avait aucune expérience dans l'exercice des fonctions du poste et, en particulier, dans les relations avec les détenus.

Jugé: Malgré que l'énoncé des qualités requises ne prévoit aucune exigence relative aux relations avec les détenus, cela ne constitue pas un motif valable pour que le comité d'appel intervienne.

Appel rejeté.

Tremblay, 1981 ABD [3-1] 2.5(g)-7 (Baillie)

Right to appeal - meaning of "appointed or about to be appointed" - appellant acting in position under competition - instructions given with respect to written examination

Three selection processes were held concurrently; in two, the selected candidates declined the offer of appointment. The appellant argued that the instructions to candidates were not sufficiently clear and that, as a result, candidates were penalized unduly for responses given to a written examination. It was also contended that as the appellant had been and was successfully carrying out the duties of the position, it was unreasonable of the Selection Board to have found him unqualified.

Held: A right to appeal exists only against the one selection process involving an appointment or proposed appointment. The instructions to the candidates were reasonable and sufficient having regard to the position to be filled and the qualifications being sought. It was in the nature of a selection process that all candidates had to demonstrate their qualifications to the satisfaction of the Selection Board. The appellant failed to demonstrate that he met the requirements of the position.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Case cited: Jean, 79-21-CEI-188 (St-Hilaire)

Tremblay, 1981 DCA [3-1] 2.5(g)-7 (Baillie)

Droit d'appel - signification de "nommé ou sur le point d'être nommé" - appelant titulaire par intérim du poste visé par le concours - instructions concernant l'examen écrit

Trois processus de sélection furent menés simultanément; dans deux cas, les candidats reçus ont refusé l'offre d'emploi. L'appelant soutint que les instructions aux candidats n'étaient pas suffisamment claires et que, par conséquent, les candidats furent indûment pénalisés pour des réponses données à l'examen écrit. Il soutint en outre que, comme il avait exercé et exerce toujours de façon satisfaisante les fonctions du poste, il était déraisonnable pour le jury de sélection de le juger non qualifié.

Jugé: Il n'y a droit d'appel qu'à l'égard du seul processus de sélection comportant une nomination ou une nomination proposée. Les instructions données aux candidats étaient raisonnables et suffisantes, compte tenu du poste à pourvoir et des qualités recherchées. Selon l'esprit de tout processus de sélection, il appartient aux candidats de convaincre le jury de sélection qu'ils ont les qualités requises. L'appelant n'a pas démontré qu'il satisfaisait aux exigences du poste.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaire citée: Jean, 79-21-CEI-188 (St-Hilaire)

Brown, 1983 ABD [4-1] 2.5(g)-8 (Chilton)

Whether Selection Board must assess candidates' qualifications against all of the requirements - reasonableness of using the same interview for different positions

The appellant contended, firstly, that the Selection Board had failed to assess each of the subfactors listed on the statement of qualifications under the abilities factor. Secondly, it was confusing and unfair to him that the Selection Board had asked questions at the interview that related to several positions for which he had applied. Thirdly, the Selection Board had not properly assessed his responses to three interview questions. Fourthly, one of the interview questions designed to assess certain abilities was not appropriate for the purposes intended.

The department's reply to the first allegation was that it had taken into account the relevance, assessability and value of the qualifications required, in drawing up the statement of qualifications. The two ability subfactors which were not assessed in this competition bore upon duties which in each case accounted for only 5 per cent of the time spent by the incumbent in performing the duties of this position.

Held: The Appeal Board finds that as a result of the advance notice provided as to the purpose of the interviews, the specific instructions provided at the outset of the interviews that questions covering both vacancies would be asked, the fact that candidates had been encouraged to seek clarification and the precise wording of each question, no reasonably prepared candidate could have been confused or upset to the point where he was unable to give the best account of himself.

There is no legal obligation on a Selection Board to assess every item listed on a statement of qualifications, or to put the same emphasis on all factors and/or subfactors listed. However, the Appeal Board cannot find that the qualifications that were ignored are insignificant or that the qualifications that were tested afforded a sound basis for selections according to merit. The Selection Board did not consciously decide at the outset that the two subfactors in question were not important. Rather, the reason now advanced

Brown, 1983 DCA [4-1] 2.5(g)-8 (Chilton)

Question de savoir si le jury de sélection est tenu d'évaluer les qualités des candidats en fonction de toutes les exigences - caractère raisonnable de la décision de se servir de la même entrevue pour différents postes

L'appelant prétendit, en premier lieu, que le jury de sélection avait omis d'évaluer chacun des sous-éléments pour le facteur des capacités qui étaient décrits par l'énoncé de qualités. Deuxièmement, la décision du jury de sélection de poser à l'entrevue des questions portant sur plusieurs postes pour lesquels s'était présenté l'appelant, portait à confusion et lui était injuste. Troisièmement, le jury de sélection avait mal évalué certaines de ses réponses aux questions d'entrevue. Quatrièmement, l'une des questions d'entrevue dont le but était d'évaluer certaines capacités n'était pas appropriée pour les fins auxquelles elle devait servir.

La réponse du ministère à la première allégation était qu'il avait tenu compte de la pertinence, de la valeur et de la facilité à évaluer les qualités requises lorsqu'il a dressé l'énoncé de qualités. Les deux sous-éléments des capacités qui ne furent pas évaluées lors de ce concours portaient sur des tâches qui représentaient chacune seulement 5 pour cent du temps que le titulaire devait consacrer à l'ensemble des fonctions de ce poste.

Jugé: Le comité d'appel considère, eu égard au fait qu'il y a eu préavis de la portée de l'entrevue, eu égard aux directives claires qui ont été précisées dès le début que les questions porteraient sur les deux postes à la fois, eu égard au fait que les candidats étaient encouragés à demander des renseignements, et eu égard à la formulation précise de chaque question, qu'aucun candidat le moindrement préparé pouvait être troublé ou déconcerté au point d'être incapable de présenter le meilleur de lui-même.

Le comité d'appel considère qu'il n'y a aucune obligation légale pour un jury de sélection d'évaluer chacun des sous-éléments figurant dans l'énoncé de qualités, ni d'accorder la même importance à tous les facteurs ou à tous les sous-facteurs énumérés. Cependant, le comité d'appel ne peut conclure, premièrement, que les qualités non évaluées étaient négligeables ni, deuxièmement, que les qualités qui ont été évaluées constituaient un fondement solide pour une sélection au mérite des candidats. Le jury de sélection n'a pas

was merely a post facto attempt to explain why they were ignored.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 12
Public Service Employment Regulations, paragraph 5(b)

Cases cited: Brown et al. v. Appeals Branch, Public Service Commission, [1975] FC 345; Boychuk v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 42 NR 402; Bambrough v. Public Service Commission, [1976] 2 FC 109

décidé résolument dès le départ que les deux sous-éléments en cause n'étaient pas importants. La raison maintenant avancée n'est qu'une tentative ultérieure en vue d'expliquer pourquoi ces sous-éléments n'ont pas été évalués.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 12
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 5b)

Affaires citées: Brown et al. c. la Direction des appels, Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Boychuk c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 42 NR 402; Bambrough c. Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109

Huckins, 1983 ABD [4-2] 2.5(g)-9 (Lee)

Evaluation of merit - ability to communicate - Selection Board uses application to assess written communication ability

The appellant alleged that he had been improperly assessed on the abilities factor. The appellant had lost 3 marks under the ability to communicate orally because he spoke too quickly during the interview, he did not take notes and he had asked to have a question repeated. He had been docked 8 marks on the subfactor of ability to communicate in writing because, on his application form, he had not set out his education and experience properly, and his application contained spelling mistakes.

Held: The appellant's ability to communicate was not properly assessed. He should not have been penalized for failing to take notes. It had only been suggested to candidates that they might want to take notes. If a candidate had asked to have many questions repeated, his comprehension, which forms part of oral communication, could be considered inadequate. However, the appellant had only requested that one question be repeated. The department failed to explain why the information provided by the appellant in his application was inadequate. It was disturbing that no notice had been given candidates that their applications would be used to assess their ability to communicate in writing. A difficulty with using the application for this purpose is that there is no guarantee that the candidate is the person who has completed the application.

Appeal allowed.

Huckins, 1983 DCA [4-2] 2.5(g)-9 (Lee)

Évaluation du mérite - capacité à communiquer - demande d'inscription utilisée par le jury de sélection pour évaluer la capacité à communiquer par écrit

L'appelant allégua que ses qualités personnelles avaient été mal évaluées. Le jury lui a enlevé trois points pour la capacité à communiquer oralement parce qu'il s'était exprimé trop rapidement à l'entrevue, il n'avait pas pris de notes et il avait fait répéter une des questions. Il avait perdu huit points pour la capacité à communiquer par écrit parce qu'il n'avait pas fait état de sa formation et de son expérience et qu'il avait commis des fautes d'orthographe.

Jugé: La capacité à communiquer a été mal évaluée. L'appelant n'aurait pas dû être pénalisé pour avoir omis de prendre des notes. Aucune obligation n'avait été faite aux candidats à cet égard. Si un candidat avait demandé qu'on lui répète plusieurs questions, on aurait pu douter de sa capacité à communiquer, c'est-à-dire de sa capacité à comprendre. Cependant, l'appelant avait demandé qu'on lui répète une seule question. Le ministère n'a pas su expliquer pourquoi les renseignements fournis par l'appelant étaient insuffisants. Il est pour le moins étonnant que les candidats n'aient pas été informés que leur demande d'inscription servirait à évaluer leur capacité à communiquer par écrit. Il est difficile d'utiliser une demande d'inscription à cette fin car rien ne prouve que c'est le candidat lui-même qui l'a remplie.

Appel accueilli.

Mabbutt, 1983 ABD [4-3] 2.5(h)-4
(Carbonneau)

Evaluation of merit - personal suitability

The only difference identified by the Selection Board with respect to the qualifications of the appellant and the selected candidate was that the selected candidate possessed superior interpersonal relations skills. The Selection Board concluded that the appellant was a categorical decision-maker and an abrupt talker. The Selection Board could not provide specific examples from the appellant's performance at his interview or from the information contained in his performance appraisal reports which it had reviewed to support that conclusion. The conclusion was arrived at by considering the appellant's overall attitude at his interview.

Held: There is no information on which to conclude that the Selection Board's assessment was fair and reasonable. The Selection Board was unable to demonstrate how the appellant had manifested the faults attributed to him at his interview. It was not clear what weight, if any, had been given to the information in the appellant's performance appraisal reports, which suggested that the appellant had developed good interpersonal relations skills.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 10

Case cited: Blagdon v. Public Service Commission, [1976] 1 FC 615

Mabbutt, 1983 DCA [4-3] 2.5(h)-4
(Carbonneau)

Évaluation du mérite - qualités personnelles

Le jury de sélection n'a constaté qu'une seule différence entre les qualités de l'appelant et celles du candidat reçu. Celui-ci a été jugé supérieur au chapitre des relations interpersonnelles. Le jury a conclu que l'appelant semblait être catégorique dans ses décisions et brusque dans sa façon de s'exprimer. Il n'a pu fournir d'exemple précis justifiant cette conclusion qui se trouvait dans les réponses de l'appelant à l'entrevue ou dans ses évaluations de rendement qu'il avait examinés. Le jury de sélection est arrivé à sa conclusion après avoir considéré l'attitude de l'appelant pendant l'ensemble de son entrevue.

Jugé: Il n'y a aucune preuve permettant de conclure que l'évaluation du jury de sélection a été juste et raisonnable. Celui-ci fut incapable d'expliquer de quelle façon l'appelant avait démontré les faiblesses qu'il lui attribuait à l'entrevue. Il n'est pas clair quelle force probante le jury a donnée, le cas échéant, aux observations contenues dans les évaluations du rendement de l'appelant, observations qui laissent croire que l'appelant entretenait de bonnes relations interpersonnelles.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 10

Affaire citée: Blagdon c. la Commission de la Fonction publique, [1976] 1 CF 615

Sveinson, 1983 ABD [4-4] 2.5(h)-5 (Chilton)

Corrective action following an allowed appeal

An appeal was allowed because there was some doubt that candidates had been fairly and properly assessed under the subfactor of "potential for effectiveness" which was part of the personal suitability requirement. All other arguments advanced against the propriety of the selection process were rejected by the Appeal Board. The department, under direction from the Public Service Commission, reassessed candidates under the rating factor of "potential for effectiveness." The appellant was not reassessed because he failed in the first instance under the rating factor of abilities. The appellant argued that the selection process should have been redone in its entirety because this was the standard procedure under similar circumstances. The failure to do so in this instance cast serious doubt as to the propriety of the results of the selection process.

Held: It was open to the Public Service Commission to prescribe the corrective action to be followed in order to rectify the defects found by the previous Appeal Board. The corrective action had to ensure that the selections subsequently proposed for appointment were based on merit. Past practice and any suspicions harbored by the candidates were irrelevant considerations because no argument was developed to show that the merit principle had not been adhered to.

Appeal dismissed.

Cases cited: Brown et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345; Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277; Charest v. Attorney General of Canada, [1973] FC 1217; Ratelle v. Public Service Commission Appeal Board, [1977] 12 NR 85; Boucher v. Public Servive Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 204

Sveinson, 1983 DCA [4-4] 2.5(h)-5 (Chilton)

Mesure corrective à la suite d'un appel accueilli

Un appel a été accueilli car il y avait des doutes à savoir si les candidats avaient été évalués justement au sous-facteur "possibilités de rendement" qui faisait partie des qualités personnelles exigées. Tous les autres arguments attaquant l'intégrité du processus de sélection ont été rejetés par le comité d'appel. Le ministère, sur instruction de la Commission de la Fonction publique, a réévalué les candidats au facteur "possibilité de rendement". L'appelant n'a pas été réévalué parce qu'il avait initialement échoué au facteur "capacités". L'appelant soutint que, selon la pratique habituelle dans des cas semblables, le processus de sélection aurait dû être refait en entier. Comme cela n'a pas été le cas cette fois-ci, un doute sérieux surgissait sur la validité des résultats du processus de sélection.

Jugé: La Commission de la Fonction publique a la discrétion de prescrire les mesures à suivre afin de corriger les erreurs relevées par le comité d'appel antérieur. La mesure corrective devait garantir que les nominations proposées par la suite étaient fondées sur le mérite. La pratique antérieure et les craintes des candidats ne sont pas des considérations pertinentes car l'on a pas présenté d'arguments pour démontrer que le principe du mérite n'avait pas été respecté.

Appel rejeté.

Affaires citées: Brown et al. c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Nanda et al. c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Charest c. Procureur général du Canada, [1973] CF 1217; Ratelle c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1977] 12 NR 85; Boucher c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 204

Bekkema, 1980 ABD [2-3] 2.5(h)-6 (Chilton)

Evaluation of merit - essential qualifications - performance evaluation

The appellant was found not qualified with respect to the personal suitability factor primarily on the basis of information supplied to the Selection Board by an individual who had been her immediate supervisor for barely one month. The appellant maintained that this was unfair since she had performed the duties of the position under competition for many years and there was ample evidence to contradict her immediate supervisor's opinion that she had difficulty working with others.

Held: The department has not shown that the Selection Board's conclusions about the appellant's personal suitability are reasonable. The comments of the supervisor who was contacted are not in keeping with the general tenor of the comments made by the appellant's previous supervisor, who had supervised her for much longer, or with information in performance evaluations of the appellant's work or with the Selection Board's assessment of the appellant's personal suitability as demonstrated during an interview. The Selection Board should have resolved the inconsistency between the supervisor's remarks and the other information it had, including the fact that the appellant had been satisfactorily performing the duties of the position under competition for more than four years.

Appeal allowed.

Public Service Employment Regulations, section 41

Bekkema, 1980 DCA [2-3] 2.5(h)-6 (Chilton)

Évaluation du mérite - qualités essentielles - évaluation du rendement

Il a été jugé par le jury de sélection que l'appelante ne satisfaisait pas aux qualités personnelles requises principalement à cause de l'information obtenue d'une personne qui avait été sa supérieure hiérarchique immédiate pendant à peine un mois. L'appelante soutint que cela était injuste étant donné qu'elle remplissait les fonctions du poste visé par le concours depuis de nombreuses années et qu'il y avait amplement de preuves pour contredire l'avis de sa supérieure hiérarchique immédiate qui soutenait qu'elle avait de la difficulté à travailler avec d'autres.

Jugé: Le ministère n'a pas démontré que les conclusions du jury de sélection relativement aux qualités personnelles de l'appelante étaient raisonnables. Les remarques de la supérieure avec laquelle le jury de sélection a communiqué ne concordent en substance ni avec les commentaires du supérieur hiérarchique antérieur de l'appelante, à qui elle s'est rapportée pendant beaucoup plus longtemps, ni avec l'information contenue dans les évaluations de rendement de l'appelante, ni avec l'évaluation de ses qualités personnelles faite par le jury de sélection au cours d'une entrevue. Le jury de sélection aurait dû dissiper les contradictions qui existaient entre les remarques de la supérieure hiérarchique et les autres renseignements dont il disposait, y compris le fait que l'appelante effectuait de façon satisfaisante depuis plus de quatre ans les fonctions du poste visé par le concours.

Appel accueilli.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 41

Ohrlein, 1980 ABD [2-4] 2.5(h)-7 (Murby)

Evaluation of merit - essential qualifications - personal suitability

The appellant was found not qualified because she lacked the required personal suitability which was assessed during an interview. The appellant alleged that the Selection Board erred when it based its assessment of her personal suitability on the tone of her replies and the manner in which she responded rather than the substantive content of her replies to interview questions.

Held: A Selection Board must avoid making sweeping conclusions with respect to a candidate's personal suitability on the basis of one or two statements. If such statements reflect adversely on a candidate's qualifications, the Selection Board should investigate further so as to ascertain the accuracy of these statements and draw reasonable conclusions regarding those qualifications. In this case, the conclusions based on statements made in the interview were either unreasonable or not supported by evidence of the appellant's work performance and, therefore, it could not be concluded that the appellant was properly eliminated from the competition.

Appeal allowed.

Ohrlein, 1980 DCA [2-4] 2.5(h)-7 (Murby)

Évaluation du mérite - qualités essentielles - qualités personnelles

Le jury de sélection a reconnu que l'appelante n'était pas qualifiée parce qu'elle ne possédait pas les qualités personnelles exigées qui ont été évaluées lors d'une entrevue. L'appelante allégua que le jury avait fait une mauvaise évaluation de ses qualités personnelles puisqu'il s'était fondé sur le ton de ses réponses et la manière de répondre plutôt que sur le contenu de ses réponses aux questions de l'entrevue.

Jugé: Un jury de sélection doit éviter d'en arriver à des conclusions catégoriques quant aux qualités personnelles d'un candidat à partir d'un ou deux énoncés. Si ces énoncés ont une portée négative sur les qualités d'un candidat, le jury doit pousser plus loin son enquête pour vérifier ces énoncés et tirer des conclusions raisonnables. Dans ce cas, ou bien les conclusions basées sur les énoncés faits lors d'une entrevue étaient excessives ou bien elles n'étaient pas corroborées par la preuve du rendement au travail de l'appelante et, par conséquent, on ne pouvait conclure que cette dernière avait été valablement éliminée du concours.

Appel accueilli.

Barron, 1985 ABD [6-4] 2.5(h)-8 (Vaison)

Evaluation of merit - personal suitability - use of references

The appellant was assigned a failing grade on personal suitability. Neither of the two references he had provided were in fact used by the board as had been done in the case of the other candidates. According to the department, the first person named by the appellant had retired and could not be reached, and the second would not have directly supervised the appellant. The Selection Board therefore consulted a ship's captain under whose authority the appellant worked a year and a half ago and who provided unfavourable information resulting in the appellant's failing the personal suitability factor.

The appellant's representative was nevertheless able to reach the first person named by the appellant as a reference who provided a good recommendation. Evidence was also adduced to the effect that the second person named by the appellant had been in a position to receive feedback and considered that the appellant met the requirements of the position.

Held: A Selection Board must be equitable and consistent in its approach to assessing candidates. In this case, not only did the board fail to elicit information from either of the two references as it had in connection with all other candidates, but it singled out the master of a vessel whom the appellant had not served under for a year and a half, and there is no evidence that he has been the appellant's immediate supervisor.

Appeal allowed.

Barron, 1985 DCA [6-4] 2.5(h)-8 (Vaison)

Évaluation du mérite - qualités personnelles - recours à des références

L'appelant a échoué au facteur qualités personnelles. Le jury n'a consulté ni l'une ni l'autre des deux personnes nommées par l'appelant alors qu'il l'a fait pour tous les autres candidats. Le ministère affirma qu'il n'avait pu rejoindre la première personne nommée par l'appelant car elle avait pris sa retraite. Aussi, la deuxième personne nommée n'avait probablement pas été le supérieur hiérarchique immédiat de l'appelant. Le jury a donc consulté un capitaine de navire qui avait été le supérieur hiérarchique de l'appelant il y a environ un an et demi et qui a fourni des renseignements entraînant l'échec de l'appelant au niveau des qualités personnelles.

Néanmoins, le représentant de l'appelant a pu consulter la première personne nommée par lui comme référence qui a fourni une bonne recommandation. L'on a aussi démontré qu'il était possible que la deuxième personne nommée par l'appelant avait possiblement obtenu des renseignements au sujet de son rendement et était d'avis qu'il répondait aux exigences du poste.

Jugé: Un jury de sélection doit adopter une méthode équitable et uniforme lorsqu'il évalue des candidats. En l'espèce, non seulement le jury n'a pas consulté l'une ou l'autre des personnes nommées à titre de référence par l'appelant, comme il l'a fait pour tous les autres candidats, mais il a consulté le capitaine d'un navire à bord duquel l'appelant n'a pas travaillé depuis un an et demi et, qui plus est, il n'existe pas de preuve que ce capitaine avait été le supérieur hiérarchique immédiat de l'appelant.

Appel accueilli.

Laurin, 1980 ABD [2-4] 2.5(i)-1 (Butchart)

Basic requirements above minimum set in selection standard

The appellant was eliminated from the competition because he failed to meet the educational requirement of successful completion of secondary school. The appellant alleged that the department could not establish an education requirement above the minimum prescribed in the selection standard without Public Service Commission approval. He argued that the Selection Board was required to consider as an alternative to completion of secondary school an equivalent combination of education and experience and that, furthermore, the education requirement was unreasonable in relation to the duties to be performed.

Held: A deputy head, when conducting staffing activities, is bound by selection standards in the sense that the qualifications required for positions are to be within the standards. A qualification established below the standard would, at first glance, be improper; one established above the standard would not conflict with the Public Service Employment Act provided that the qualification is reasonable in view of the duties of the position. The department is not bound to accept equivalencies because the applicable selection standard make their application discretionary. However, in the case in question, the department has not shown that the requirement for secondary school education is reasonable in view of the duties to be performed.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 12

Cases cited: Brown et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345; Bambrough v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] 2 FC 109; D'Ean, 77-21-DND-IV-5 (Jeffrey)

Laurin, 1980 DCA [2-4] 2.5(i)-1 (Butchart)

Exigences fondamentales au-dessus du minimum établi dans la norme de sélection

L'appelant a été éliminé du concours parce qu'il ne répondait pas à l'exigence en ce qui a trait à la scolarité, c'est-à-dire avoir réussi un cours secondaire. L'appelant prétendit que le ministère ne pouvait exiger un niveau d'études supérieur au minimum établi dans la norme de sélection sans l'approbation de la Commission de la Fonction publique. Il soutint que le jury de sélection devait prendre en considération comme alternative à la réussite d'un cours secondaire une combinaison équivalente du niveau d'études et de l'expérience et que, de plus, l'exigence d'études était excessive compte tenu des fonctions à exécuter.

Jugé: Un sous-chef, dans l'exécution de ses activités de dotation, est lié par les normes de sélection qui exigent que les qualités exigées pour des postes répondent aux normes. L'exigence d'une qualité inférieure à la norme serait, à première vue, inappropriée; celle d'une qualité supérieure à la norme ne serait pas en contradiction avec la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique pourvu que la qualité soit raisonnable par rapport aux fonctions du poste. Le ministère n'était pas obligé d'accepter des équivalences parce que la norme de sélection pertinente rend son application discrétionnaire. Cependant, dans le cas présent, le ministère n'a pas démontré que l'exigence de la réussite d'un cours secondaire est raisonnable compte tenu des fonctions à remplir.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 12

Affaires citées: Brown et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Bambrough c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; D'Ean, 77-21-DND-IV-5 (Jeffrey)

Lukie, 1983 ABD [4-2] 2.5(i)-2 (Hershorn)

Evaluation of merit - adequacy and consistency of appraisal information - alleged bias of Selection Board - whether one of the selected candidates meets basic requirement of being "rotational" - whether one of the selected candidates enjoyed an unfair advantage

Candidates in this competition for FS (foreign service officer) positions were assessed on the basis of information in their performance appraisal files. The appellant alleged: 1) that the Selection Board had acted contrary to the selection standards and the department's own policy in restricting its consideration to only five years of appraisal evidence; 2) the Selection Board should not have considered, for the first-ranked selected candidate, information about an occurrence outside the five-year period; 3) it was improper for one of the Selection Board members to have assessed the first-ranked candidate since he had written most of the appraisals for this candidate; 4) two of the appraisals used to assess the appellant were inadequate; 5) the department had failed to develop an appropriate method to evaluate foreign service officers seconded to duties within the Canada Employment and Immigration Commission (domestic) service; 6) the fourth-ranked selected candidate was not available for assignments in a variety of posts outside Canada, which was a condition of employment, and his continued presence in one post for ten years had given him an unfair advantage; and 7) the marks assigned the candidates revealed that the Selection Board was inconsistent in the application of its assessment criteria.

Held: The decision to consider more recent appraisal information rather than all appraisal data is not unreasonable. There is nothing improper about the way in which the first-ranked selected candidate was assessed, and there is no reason to find that one of the Selection Board members was biased in favour of that candidate. The Selection Board has taken into consideration the appellant's objections concerning information contained in his appraisal reports and weighted the reports accordingly. As for the period in which the appellant was seconded to another department, there is ample appraisal evidence on the appellant's file to cover every subfactor that was required to be assessed. The evidence falls short of demonstrating that the fourth-ranked candidate had been deemed by management not to be available for assignments in a variety

Lukie, 1983 DCA [4-2] 2.5(i)-2 (Hershorn)

Évaluation du mérite - valadité et cohérence des renseignements servant à l'évaluation - prétendue partialité du jury de sélection - question de savoir si un des candidats reçus satisfaisait à l'exigence fondamentale concernant la permutabilité - question de savoir si un des candidats reçus a bénéficié d'un avantage injuste

Les candidats à des postes d'agent du service extérieur ont été évalués à partir des renseignements contenus dans leur dossier d'évaluation du rendement. L'appelant allégua: 1) que le jury de sélection avait agi à l'encontre des normes de sélection et de la politique du ministère en tenant compte seulement des cinq dernières évaluations du rendement; 2) que dans le cas du candidat reçu qui s'est classé premier, le jury de sélection n'aurait pas dû tenir compte d'un événement qui s'était produit en dehors de la période de 5 ans retenue; 3) qu'un des membres du jury n'aurait pas dû participer à l'évaluation du candidat classé premier puisqu'il avait rédigé la plupart de ses évaluations de rendement; 4) que deux des évaluations de rendement utilisées pour évaluer l'appelant étaient insuffisantes; 5) que le ministère n'avait pas élaboré une méthode appropriée pour évaluer les agents du service extérieur détachés à des fonctions au ministère de l'Emploi et de l'Immigration (service intérieur); 6) que le candidat reçu qui s'est classé au quatrième rang n'était pas disponible pour des affectations à divers postes à l'extérieur du Canada, ce qui constituait une condition d'emploi, et qu'il avait bénéficié d'un avantage indu du fait de s'être trouvé au même poste pendant 10 ans; 7) que les notes attribuées aux candidats démontraient que le jury de sélection n'avait pas été consistant dans l'application des ses critères d'évaluation.

Jugé: La décision de ne tenir compte que des données d'évaluation les plus récentes plutôt que de toutes les évaluations n'est pas déraisonnable. Il n'y a rien d'anormal dans la façon dont on a évalué le candidat reçu qui s'est classé au premier rang et rien ne permettait de conclure que l'un des membres du jury de sélection ait fait preuve de partialité à son endroit. Le jury de sélection a tenu compte des objections de l'appelant concernant les renseignements contenus dans ses évaluations du rendement et les a pondéré en conséquence. Pour ce qui est de la période pendant laquelle l'appelant avait été détaché auprès d'un autre ministère, son dossier d'évaluation renfermait suffisamment de données sur l'ensemble des facteurs à évaluer. La preuve présentée ne démontre pas que le candidat reçu qui s'est classé au quatrième rang n'a pas été jugé apte par la gestion à

of posts outside Canada or that he had enjoyed an unfair advantage. The Selection Board conducted a fair selection process and the assessment procedures are not inadequate.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 6, 10, 12 and 21 and subsection 16(1)

Public Service Employment Regulations, subsection 7(4)

Cases cited: Nicholson v. Haldimand-Norfolk Regional Board of Commissioners of Police, [1979] 1 SCR 311; Martineau v. Matsqui Institution Disciplinary Board, [1980] 1 SCR 602; R. v. DesRosiers, ex parte Millard, [1970] 3 OR 416; R. v. Moore, ex parte Brooks, [1969] 2 OR 677; Bambrough v. Public Service Commission, [1976] 2 FC 109; Brown et al. v. Appeals Branch, Public Service Commission, [1975] FC 345; In re Public Service Commission 73-EXT-IV-203-A, FS-3, [1974] FC 432; Nanda v. Public Service Commission, [1972] FC 277; Christie et al., 82-21-EXT-IV-2 (Lee); Morin, 74-21-MID-IV-4 (Bédard)

se voir affecté à divers postes à l'extérieur du Canada ou qu'il ait bénéficié d'un avantage indu. Le jury de sélection a conduit un processus de sélection équitable et la méthode d'évaluation choisie est valable.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 6, 10, 12 et 21 et paragraphe 16(1)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 7(4)

Affaires citées: Nicholson c. Conseil régional des commissaires de police de Haldimand-Norfolk, [1979] 1 SCR 311; Martineau c. Conseil de discipline de l'établissement Matsqui, [1980] 1 SCR 602; R. c. DesRosiers, ex parte Millard, [1970] 3 OR 416; R. c. Moore, ex parte Brooks, [1969] 2 OR 677; Bambrough c. la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; Brown et al. c. la Direction générale des appels de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Concours de la Fonction publique 73-EXT-IV-203-A, FS-3, [1974] CF 432; Nanda c. la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Christie et al., 82-21-EXT-IV-2 (Lee); Morin, 74-21-MID-IV-4 (Bédard)

Raymond, 1980 ABD [2-1] 2.5(j)-2 (Brazier)

Language examination - grammar, spelling and punctuation examination

The appellant was eliminated from the competition because she failed a Public Service Commission examination designed to assess her "proficiency in the use of grammar, spelling and punctuation in the ... French language." The position carried a French linguistic profile of AAAA (lowest possible level) and was to be staffed on a non-imperative basis.

Held: Since the language requirements for the position to be staffed are non-imperative, therefore, the appointment is subject to the Public Service Official Languages Exclusion Approval Order, and since the department could provide no information as to whether the appellant was eligible for temporary exclusion from the requirement to meet the language requirements for the position, the Appeal Board cannot conclude that the appellant has been properly eliminated from the competition.

Appeal allowed.

Public Service Official Languages Exclusion Approval Order, PC 1977-3059

Raymond, 1980 DCA [2-1] 2.5(j)-2 (Brazier)

Examen linguistique - examen de grammaire, d'orthographe et de ponctuation

L'appelante a été éliminée du concours parce qu'elle a échoué à un examen de la Commission de la Fonction publique visant à évaluer ses compétences en grammaire, en orthographe et en ponctuation en français. Le poste exigeait un profil linguistique AAAA en français (le plus bas niveau possible) et la nomination n'était pas impérative.

Jugé: Comme les exigences linguistiques du poste faisant l'objet de la nomination sont non impératives, il était de ce fait soumis au Décret d'exclusion sur les langues officielles, et comme le ministère ne pouvait donner aucune information sur l'admissibilité de l'appelante à l'exclusion temporaire, le comité d'appel ne peut conclure que c'est avec raison que l'appelante a été éliminée du concours.

Appel accueilli.

Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique, CP 1977-3059

McDwyer, 1980 ABD [2-4] 2.5(j)-3 (Butchart)

Evaluation of merit - basic requirements - written examination - language requirements

The appellant was eliminated from the competition in question because she failed a written test of her knowledge and use of French grammar, punctuation and spelling. The language requirement for the position to be filled was identified as "non-imperative" with a language profile of:

	Reading	Writing	Listening	Speaking
French	C	C	C	C
English	P	P	P	C

The appellant alleged that the department could not require candidates to pass a test of their knowledge and use of French grammar, punctuation and spelling for a position with a "non-imperative" language requirement.

Held: The Public Service Official Languages Exclusion Approval Order excludes language skills from the operation of the merit principle in the case of appointments to positions with a "non-imperative" language requirement. Even if the department's contention that the test in dispute is a "skills" test were valid, the language selection standard indicates that linguistic skills are unequivocally related to written and oral expression and comprehension and that proficiency in these skills necessarily requires an understanding of grammar, spelling and punctuation. Consequently, the test used is a language test.

Appeal allowed.

Public Service Official Languages Exclusion Approval Order, PC 1977-3059

Case cited: Raymond, 78-21-NRCE-75 (Brazier)

McDwyer, 1980 DCA [2-4] 2.5(j)-3 (Butchart)

Évaluation du mérite - exigences fondamentales - examen écrit - exigences linguistiques

L'appelante a été éliminée du concours parce qu'elle n'a pas réussi un examen écrit portant sur ses connaissances et sur l'utilisation de la grammaire, de la ponctuation et de l'orthographe françaises. Le poste à combler avait une exigence linguistique "non impératif" et le profil linguistique était le suivant:

	Lire	Écrire	Comprendre	Parler
Français	C	C	C	C
Anglais	P	P	P	C

L'appelante prétendit que le ministère ne pouvait pas exiger que les candidats subissent un examen de leurs connaissances et de l'utilisation de la grammaire, de la ponctuation et de l'orthographe françaises, pour un poste désigné "non impératif".

Jugé: Le Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique exclut les aptitudes linguistiques de l'application du principe du mérite dans le cas des nominations à des postes pour lesquels l'exigence linguistique est "non impératif". Même en acceptant l'assertion du ministère que l'examen contesté était un examen d'"aptitudes", les normes de sélection linguistiques indiquent que les aptitudes linguistiques sont reliées sans équivoque à l'expression et à la compréhension écrites et verbales et que la compétence dans ces aptitudes exige nécessairement la compréhension de la grammaire, de l'orthographe et de la ponctuation. Par conséquent, l'examen utilisé est un examen linguistique.

Appel accueilli.

Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique, CP 1977-3059

Affaire citée: Raymond, 78-21-NRCE-75 (Brazier)

Valentine, 1983 ABD [4-1] 2.5(j)-4
(Brazier)

Eligibility for language training - reasonableness of Public Service Official Languages Exclusion Approval Order - appointment to bilingual "non-imperative" position

The appellant was found unqualified because she neither possessed sufficient knowledge of the French language to perform the duties of this bilingual position, nor could she be excluded from meeting the language requirements pursuant to the provisions of the Public Service Official Languages Exclusion Approval Order. The level of language skills required to perform the duties of the position was established at the "B" level in both official languages and under each of the language skills criteria.

The appellant contended that the Public Service Commission had adopted a policy which barred a significant number of individuals from becoming eligible for language training at public expense and therefore, from being able to be appointed to bilingual positions. Two separate language schools had assessed her ability to learn a second language and both had stated that she could acquire a knowledge of French.

Held: The Exclusion Order operated to exclude only some persons under specific conditions from having to meet the language requirements for a given position at the outset. There is nothing inherently unfair or improper either in the limitation imposed in the Exclusion Order or in the particular procedures adopted by the Commission's officers to arrive at the conclusions required by the Exclusion Order as to whether persons are eligible for language training at public expense. The review process that is provided within the system is adequate.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 20
Public Service Official Languages Exclusion Approval Order, section 4

Valentine, 1983 DCA [4-1] 2.5(j)-4
(Brazier)

Admissibilité à la formation linguistique - raisonnabilité du Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique - nomination à un poste bilingue "non impératif"

L'appelante a été jugée non qualifiée parce qu'elle ne possédait pas une connaissance suffisante du français pour remplir les fonctions de ce poste bilingue. En outre, elle ne pouvait se soustraire aux exigences linguistiques en s'appuyant sur les dispositions du Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique. On avait fixé au niveau "B" la connaissance des deux langues officielles nécessaires à l'accomplissement des fonctions du poste, relativement à chacun des critères de compétence linguistique.

L'appelante soutint que la Commission de la Fonction publique avait établi une politique qui empêchait un nombre important de personnes de devenir admissibles à la formation linguistique aux frais de l'État et ainsi de pouvoir accéder à des postes bilingues. Pourtant, deux écoles de langues différentes avaient évalué sa capacité à apprendre une langue seconde et ces écoles avaient toutes deux indiqué qu'elle pouvait acquérir une connaissance du français.

Jugé: Le Décret d'exclusion n'a pour effet que d'exclure certaines personnes dans certaines circonstances particulières d'avoir à posséder dès le départ les qualités linguistiques requises pour un poste donné. Il n'y a rien d'injuste ou d'irrégulier dans les limites imposées par le Décret d'exclusion, ou dans les méthodes suivies par les responsables de la Commission pour prendre les décisions qu'exigent les dispositions du Décret d'exclusion quant à savoir si des persones sont admissibles à une formation linguistique aux frais de l'État. Le mécanisme de révision prévu par le système est approprié.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 20
Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique, article 4

Picard, 1983 ABD [4-1] 2.5(j)-5 (Lee)

Appellant's language skills - appointment to a bilingual "imperative" position - validity of the Language Knowledge Examination

The appellant did not meet the language requirements for this position which had been set at the B level on the Public Service Commission's scale for the abilities to read, write, listen and speak the English language. For these four abilities, the appellant obtained the results A, B, A, A on the Language Knowledge Examination (LKE). At his request, he underwent a second examination and on that occasion, he met the B, B and A levels for reading, understanding and speaking. The appellant asked that the Language Review Committee of the Public Service Commission review this result. The committee determined that his results fairly reflected his language skills.

The appellant alleged, firstly, that the department had tried to prevent him from exercising the recourses open to him in order to have his results on the language examination reviewed. Secondly, the department should have waited until he had exhausted these recourses before publishing the eligible list. Thirdly, the language requirements for this position should have been set at the A level since that level was the standard required for other positions within the department. Fourthly, the Language Knowledge Examination varied from one version to another and as a result, a person could be found bilingual according to one version but not according to another.

The department recognized that it had committed an irregularity, by publishing the eligible list before the appellant had exhausted his recourses to have the assessment of his language skills revised. However, the department categorically denied that any of its employees had exercised undue pressure upon the appellant to prevent him from exercising the available recourses to have his language test results reviewed. The selection standards for this position required at least the B level as a minimum standard for the abilities to understand and speak. In addition, according to the department, the bilingual identification of a position came under the authority of the Treasury Board and, consequently, such a decision could not be challenged before an Appeal Board.

Held: The Minister is the only authority empowered to decide upon language requirements for positions within the department. The selection standards for this position prevented the department from

Picard, 1983 DCA [4-1] 2.5(j)-5 (Lee)

Compétences linguistiques de l'appelant - nomination à un poste bilingue "impératif" - validité de l'Examen de connaissances linguistiques

L'appelant ne répondait pas aux exigences linguistiques pour ce poste en anglais qui se situaient au niveau B, d'après l'échelle prévue par la Commission de la Fonction publique pour l'aptitude à lire, à écrire, à comprendre et à s'exprimer oralement. A ces quatres habiletés, l'appelant avait obtenu les résultats A, B, A et A. A sa demande, il a subi un second examen et atteignait alors les niveaux B, B, A pour les aptitudes à lire, comprendre et à s'exprimer oralement. L'appelant a demandé que le comité de révision linguistique de la Commission de la Fonction publique revoit ce résultat. Le comité a déterminé que les résultats obtenus par l'appelant reflétaient fidèlement ses connaissances linguistiques.

L'appelant allégua, premièrement, que le ministère avait essayé de l'empêcher d'exercer des recours qui s'ouvraient à lui pour faire réviser ses résultats aux examens linguistiques. Deuxièmement, le ministère aurait dû attendre qu'il ait épuisé ces recours avant de publier la liste d'admissibilité. Troisièmement, les exigences linguistiques pour ce poste auraient dû se situer au niveau A, puisqu'il s'agissait de la norme exigée pour les postes d'administrateur des sentences. Quatrièmement, il fallait s'inquiéter du fait que l'Examen de connaissances linguistiques différait selon ses différentes versions avec résultat qu'on pouvait être bilingue selon l'une de ces versions et pas selon l'autre.

Le ministère reconnut qu'il avait commis une irrégularité en publiant la liste d'admissibilité avant que l'appelant n'ait épuisé ses recours en révision de l'évaluation de ses compétences linguistiques. Cependant, le ministère nia catégoriquement que ses employés avaient exercé des pressions indues auprès de l'appelant afin de l'empêcher d'user des recours qui étaient à sa disposition pour faire réviser ses résultats aux examens linguistiques. Les normes de sélection pour ce poste exigeaient au moins le niveau B à titre de norme minimale pour les capacités à comprendre et parler. De plus, selon le ministère, la désignation bilingue d'un poste relevait du Conseil du Trésor et, conséquemment, ne pouvait être contestée devant un comité d'appel.

Jugé: Seul le ministre constitue l'autorité compétente pour décider des exigences linguistiques pour les postes dans son ministère. Les normes de sélection pour ce poste empêchent le ministère de prévoir le

requiring the A level; B was the minimum required. The appellant had not raised any argument enabling the Appeal Board to conclude that the result of the competition would have been different if the department had advised him earlier that the recourse in revision existed. There is absolutely no evidence before the Appeal Board which indicates that the appellant's speaking ability in the English language exceeds the A level.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10, sections 5, 6 and 7

Cases cited: Bauer v. Public Service Commission Appeal Board, [1973] FC 626; Brown et al. v. Appeals Directorate, Public Service Commission, [1975] FC 345; Brooker v. Attorney General of Canada, [1973] FC 327

niveau A comme exigence; B est un minimum requis. L'appelant n'a rien soulevé qui permette au comité d'appel de conclure que le résultat du concours aurait été différent si le ministère l'avait avisé plus tôt qu'il avait un recours en révision. Il n'existe absolument aucune preuve qui démontre que le niveau d'expression orale de l'appelant en anglais dépasse le niveau A.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10, articles 5, 6 et 7

Affaires citées: Bauer c. comité d'appel de la Fonction publique, [1973] CF 626; Brown et al. c. la Direction des appels de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Brooker c. Procureur général du Canada, [1973] CF 327

Guy, 1983 ABD [4-4] 2.5(j)-6 (Brazier)*

Language requirement - appellant fails to maintain language skills

The appellant was found to be the most qualified candidate for the position in all respects except that he failed to meet the language requirements. The appellant had previously developed a level of skill in the second language to the degree required for the position through his own endeavors and through language training at public expense. Unfortunately, he did not maintain that level of proficiency in the second language. He was of the opinion that he should be allowed a period of grace to bring his language skills up to the required standard since it was generally considered by managers in the department that such a period of grace should be available to candidates who were qualified in all other respects.

Held: The appellant was required to meet the language requirements for the position from the time of appointment. He was not eligible to receive further language training at public expense nor was he allowed a period of grace to improve his language skills because he had already benefitted from the maximum allowable period of language training at public expense. It was his obligation to maintain his language skills at the level that he had achieved previously.

Appeal dismissed.

Public Service Official Languages Exclusion Approval Order, SOR/81-787, sections 2 and 4

Guy, 1983 DCA [4-4] 2.5(j)-6 (Brazier)*

Exigences linguistiques - l'appelant n'a pas maintenu ses compétences linguistiques

L'appelant a été jugé le candidat le plus qualifié pour le poste sur tous les rapports, sauf qu'il ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques. L'appelant avait déjà atteint, par lui-même et grâce à la formation linguistique aux frais de l'État, le niveau de compétence en langue seconde requis pour le poste. Malheureusement, il n'a pas su maintenir ce niveau de compétence dans sa langue seconde. Il croyait qu'on devait lui permettre de bénéficier d'une période de grâce pour parfaire ses compétences linguistiques, car les gestionnaires du ministère considéraient généralement qu'une telle période de grâce devait être offerte aux candidats qui étaient qualifiés sur tous les autres rapports.

Jugé: L'appelant devait satisfaire aux exigences linguistiques du poste au moment d'y être nommé. Il n'avait pas le droit de recevoir une formation linguistique additionnelle aux frais de l'État ou de bénéficier d'une période de grâce pour parfaire ses compétences linguistiques puisqu'il avait déjà bénéficié, pour la période maximale qui était permise, d'une formation linguistique aux frais de l'État. Il lui incombait de maintenir ses compétences linguistiques au niveau qu'il avait déjà atteint.

Appel rejeté.

Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique, DORS/81-787, articles 2 et 4

---

* Ed. Note:

This decision was upheld by the Federal Court of Appeal (see [1984] 2 FC 369).

* N.D.L.R.:

Cette décision a été confirmée par la Cour d'appel fédérale (voir [1984] 2 CF 369).

Leask, 1983 ABD [4-4] 2.5(j)-7 (Hershorn)

Language requirements - results of language aptitude test affected by appellant's anxiety - wide availability of test

The appellant was eliminated from a competition because she failed to meet the language requirements. She took a diagnostic test to determine her potential to meet the requirement in the French language after undergoing language training for a maximum set period. The results of that test were negative. The appellant argued that, at the time she took the test, she was awaiting results of a medical examination to determine whether she should undergo major surgery. The stress and anxiety that she experienced affected her results on the test. The appellant argued further that the validity of the test itself was compromised because of its wide availability and, consequently, it could be obtained for fraudulent purposes.

Held: Although there exist many avenues for review and discussion of the appellant's test results and although these avenues were pursued, there is sufficient evidence to suggest that the appellant's anxiety with respect to potential surgery was recognized by the test counsellor prior to her being tested. There was no evidence that the validity of the test was compromised in this case because of its wide availability. However, in view of the appellant's anxiety when she underwent the diagnostic test, it is likely that her result on that test does not accurately reflect her potential to successfully complete the requisite language training.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 43
Public Service Official Languages Exclusion Approval Order, SOR/81-787, section 4

Leask, 1983 DCA [4-4] 2.5(j)-7 (Hershorn)

Exigences linguistiques - résultats au test d'aptitudes linguistiques faussés par l'anxiété de l'appelante - large diffusion du test

L'appelante a été éliminée du concours parce qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences linguistiques. Elle a passé un test diagnostique pour pronostiquer sa capacité à satisfaire aux exigences linguistiques en français après avoir obtenu une formation linguistique d'une durée maximale fixe. Ses résultats à ce test furent négatifs. L'appelante soutint qu'au moment où elle a passé le test, elle attendait les résultats d'un examen médical pour déterminer si elle devait subir une intervention chirurgicale majeure. La tension et l'anxiété qu'elle vivait ont influé sur ses résultats à ce test. L'appelante soutint en outre que la validité du test lui-même était compromise car, en raison de sa large diffusion, il était possible de l'obtenir à des fins frauduleuses.

Jugé: Même s'il existe de nombreuses procédures pour faire réexaminer les résultats de l'appelante au test et que ces procédures ont été suivies, il y a suffisamment de preuves pour laisser croire que l'anxiété de l'appelante face à une chirurgie possible fut reconnue par le conseiller en matière d'examen avant même de l'évaluer. Dans le cas présent, il n'y a aucune preuve que la validité du test est compromise en raison de sa large diffusion. Cependant, puisque l'appelante était anxieuse lorsqu'elle a passé le test diagnostique, il est probable que son résultat à ce test ne reflète pas fidèlement son potentiel de réussir la formation linguistique requise.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 43
Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique, DORS/81-787, article 4

Green, 1984 ABD [5-3] 2.5(j)-8 (Barry)

Language requirements - skills test

The position of secretary to a judge of the Federal Court of Canada required a linguistic profile of PPPB in English for reading, writing, listening and speaking respectively, and of BBBB for the same factors in French. The appellant contended that the test used to assess her skills in transcribing from a voice recording in the French language was improper and unfair.

Held: While the P level had been previously approved by the Public Service Commission for another similar position, this has not been the case for this position. The uncontradicted evidence of an expert of the Commission further establishes that an inappropriate test was used to assess the candidates' language skills because that test was for the P level. In addition, in view of the contradictions and lack of clarity in the department's case as to what language skills the position actually requires, there is considerable doubt that the merit principle has been adhered to.

Appeal allowed.

Public Service Employment Regulations, subsections 4(1) and 14(1)

Cases cited: Raymond, 1980 ABD [2-1] 2.5(j)-2 (Brazier); McDwyer, 1980 ABD [2-4] 2.5(j)-3 (Butchart)

Green, 1984 DCA [5-3] 2.5(j)-8 (Barry)

Exigences linguistiques - examen de compétences

Le poste de secrétaire d'un juge de la Cour fédérale du Canada exigeait un profil linguistique PPPB en anglais pour lire, écrire, comprendre et parler, dans cet ordre, et BBBB pour les mêmes éléments en français. L'appelante prétendit que l'examen utilisé pour évaluer sa capacité à transcrire des textes dictés en français n'était pas valable et était injuste.

Jugé: Alors que le niveau P avait été autrefois approuvé par la Commission de la Fonction publique pour un autre poste semblable, il ne l'avait pas été pour le poste à pourvoir. De plus, le témoignage non contredit d'un expert de la Commission établissait que l'examen qui avait été utilisé pour évaluer les compétences linguistiques des candidats n'était pas valable puisqu'il portait sur le niveau P. Par surcroît, vu les contradictions et le manque de précision dans l'exposé du ministère par rapport aux compétences linguistiques essentielles pour le poste, il est assez évident que le principe du mérite n'a pas été respecté.

Appel accueilli.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphes 4(1) et 14(1)

Affaires citées: Raymond, 1980 DCA [2-1] 2.5(j)-2 (Brazier); McDwyer, 1980 DCA [2-4] 2.5(j)-3 (Butchart)

Patterson, 1984 ABD [5-3] 2.5(j)-9 (Giffin)

Language assessment - access to redress

The appellant received a negative assessment from the Public Service Commission regarding her potential to learn French as a second language and therefore, she failed to meet the "bilingual non-imperative" language requirement for the position under competition. She was informed that she could have her file re-examined within five working days following the interview. Instead of requesting this re-examination from the proper office of the Commission, she indicated to the personnel officer responsible for this competition that she was dissatisfied with her assessment and that she wished to lodge an administrative appeal. According to the appellant, she was not able to receive any information as to how she should proceed with her appeal. Consequently, she was unable to have her file re-examined.

Held: The appellant expressed a desire to have her file re-examined within the allowable time limit and her efforts to do so were frustrated, albeit unintentionally, by the personnel officer responsible for the competition. Through no fault of her own, the appellant has been denied the "administrative recourse mechanism" and therefore there is some doubt as to whether she possesses the requisite potential to learn French.

Appeal allowed.

Public Service Official Languages Exclusion Approval Order, SOR/81-787

Patterson, 1984 DCA [5-3] 2.5(j)-9 (Giffin)

Évaluation linguistique - accès aux voies de recours

La Commission de la Fonction publique a conclu que l'appelante ne possédait pas l'aptitude d'apprendre le français comme langue seconde. Ainsi, elle n'a pu répondre à l'exigence linguistique "bilingue impératif" pour le poste qui faisait l'objet du concours. Elle fut avisée qu'elle pouvait demander qu'on réexamine son dossier dans les 5 jours ouvrables suivant son entrevue. Plutôt que de demander ce réexamen du fonctionnaire approprié de la Commission, elle a communiqué avec l'agent du personnel responsable de ce concours pour lui manifester son mécontentement à l'égard de son évaluation et lui laisser savoir qu'elle voulait interjeter un appel administratif. Selon l'appelante, elle n'a pu obtenir de renseignements sur la procédure à suivre pour faire appel. Conséquemment, elle n'a pu obtenir un réexamen de son dossier.

Jugé: L'appelante a exprimé le désir que l'on réexamine son dossier dans le délai prescrit, mais ses démarches ont été bloquées, sans qu'il y ait eu de mauvaise volonté, par l'agent du personnel responsable du concours. Elle a été privée de l'accès aux "voies de recours administratives", sans que cela soit de sa faute, et on ne sait pas avec certitude si elle possède ou non l'aptitude requise pour apprendre le français.

Appel accueilli.

Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique, DORS/81-787

Wilson, 1985 ABD [6-1] 2.5(j)-10 (Brazier)

Language requirements - eligibility for language training

The appellant was found to meet the rated requirements to a greater extent than the persons proposed for appointment. However, he was eliminated from consideration for appointment because he neither possessed the required proficiency in the French language nor was he eligible for language training so as to permit him to be excluded temporarily from the requirement to meet the language qualifications for the position under competition. His ineligibility for language training was determined by means of tests and interviews that the Public Service Commission had administered, the results of which showed that the appellant would require more than the 1 300 hours of language training allowed for employees to acquire the required level "B" language skills.

The appellant alleged that the establishment of the 1 300 hours (ten months) maximum training time allowed to acquire level "B" language skills was arbitrary and contrary to the intent of the Official Languages Exclusion Order, the purpose of which was to provide an exemption period of twelve to twenty-four months to attain the required language skills. The Treasury Board's power in the matter of language training was restricted by the Order.

Held: The Order does not establish a language training period equivalent to the period during which employees are exempt from having to meet the language requirements of their position (twelve months). The Order does not require the Commission to set the duration of language training time to be made available to employees nor does it provide that the Commission is the only authority entitled to do so. The Financial Administration Act does not prevent the Treasury Board from establishing limits to the duration of language training to be provided at public expense. In addition, there is no impropriety or illegality in the Commission adopting the Treasury Board limitation on language training as its own in applying the Order.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 39

Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10, section 7
Public Service Official Languages Approval Exclusion Order, SOR/81-787, sections 2, 4 and 8

Wilson, 1985 DCA [6-1] 2.5(j)-10 (Brazier)

Exigences linguistiques - admissibilité à la formation linguistique

L'appelant a été jugé mieux qualifié au facteur des exigences cotées que les personnes proposées pour nomination. Il a cependant été éliminé du fait qu'il ne possédait pas le niveau de compétence requis en français et qu'il n'était pas admissible à la formation linguistique; admissibilité qui l'aurait temporairement dispensé de l'obligation de satisfaire aux exigences linguistiques du poste à pourvoir. Son inadmissibilité fut déterminée suite à des tests et entrevues de la Commission de la Fonction publique dont les résultats ont démontré qu'il faudrait à l'appelant plus que les 1 300 heures de formation linguistique accordées aux employés pour acquérir le niveau de compétence "B" requis.

L'appelant soutint que le fait d'allouer un maximum de 1 300 heures (10 mois) à la formation en vue d'acquérir le niveau de compétence "B" était arbitraire et contraire à l'esprit du Décret d'exclusion sur les langues officielles, qui accorde une période d'exemption de 12 à 24 mois pour acquérir la compétence linguistique nécessaire. Le pouvoir du Conseil du Trésor en matière de formation linguistique se trouvait restreint par le Décret.

Jugé: Le Décret n'indique que la formation linguistique doit être d'une durée identique à celle de la période pendant laquelle les employés se voient exemptés d'avoir à satisfaire aux exigences linguistiques de leur poste (12 mois). Le Décret n'oblige pas la Commission à fixer la durée de la formation linguistique à offrir aux employés et ne prévoit pas que la Commission a le pouvoir exclusif de le faire. La Loi sur l'administration financière n'empêche pas le Conseil du Trésor de fixer une durée limite à la formation linguistique offerte aux frais de l'État. Par surcroît, il n'est pas irrégulier ou illégal pour la Commission de faire siennes les restrictions du Conseil du Trésor en matière de formation lingustique aux fins de l'application du Décret.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 39
Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10, article 7
Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique, DORS/81-787, articles 2, 4 et 8

Cases cited: Kelso v. the Queen, [1981] 1 SCR 199; Delanoy v. Public Service Commission Appeal Board, [1977] 1 FC 562; Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806, 40 NR 429; Valentine, 1983 ABD [4-1] 2.5(j)-4 (Brazier)

Affaires citées: Kelso c. la Reine, [1981] 1 RCS 199; Delanoy c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1977] 1 CF 562; le Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806, 40 NR 429; Valentine, 1983 DCA [4-1] 2.5(j)-4 (Brazier)

Hemminger et al., 1985 ABD [6-4] 2.5(j)-11
(Lee)

Language requirement - assessment of the candidates' language proficiency - vagueness of basic requirement - rating procedure for personal suitability - bias of Selection Board

According to the appellants, there should not have been a bilingual language requirement for the position to be filled and particularly not on an imperative basis. This requirement prevented the appellants from being able to aspire to the position and restricted the number of qualified candidates. Furthermore, this requirement contravened a resolution of Parliament as well as relevant criteria and guidelines.

The appellants also alleged that the Screening Board did not assess the candidates' proficiency in their first language. The manner in which one of the basic requirements had been described on the statement of qualifications was confusing and incomplete; however, all candidates were found to meet this requirement. Furthermore, the questions devised to assess the personal suitability of the candidates were inadequate and related more to the knowledge and abilities factors. Statements made by a Selection Board member prior to the competition interviews cast doubt on his ability to objectively assess the candidates.

Held: The position was designated bilingual for relevant and reasonable grounds. The resolution in issue did not have the same binding force as the acts passed by Parliament. Criteria and guidelines are not legal instruments. The department has no legal obligation to balance promotional opportunity for employees and service requirements. There is no evidence that the selected candidate is not fluent in his first language. No use was made of the so-called basic requirement which was incomplete. The personal suitability questions could not elicit information relevant to the qualifications being assessed. The statements made by the Selection Board member indicate that he had preconceived ideas respecting the qualifications of the candidates.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 20

Hemminger et al., 1985 DCA [6-4] 2.5(j)-11
(Lee)

Exigence linguistique - évaluation de la compétence linguistique des candidats - exigence fondamentale imprécise - procédure d'évaluation des qualités personnelles inadéquates - partialité du jury de sélection

Selon les appelants, l'on aurait pas dû exiger le bilinguisme pour le poste en cause et surtout pas l'exiger de façon "impérative". Cela a empêché les appelants d'accéder au poste et restreint le nombre de candidats qualifiés. En outre, l'exigence contrevenait à une résolution du Parlement, ainsi qu'aux lignes directrices et critères pertinents.

Les appelants prétendirent aussi que le jury de sélection préliminaire n'avait pas vérifié la compétence linguistique des candidats reçus dans leur première langue. Une des exigences fondamentales a été formulée de façon imprécise et incomplète sur l'énoncé de qualités; toutefois, tous les candidats furent considérés comme satisfaisant à cette exigence. En outre, les questions servant à évaluer les qualités personnelles étaient inadéquates et visaient plutôt les facteurs de connaissances et de capacités. Les propos tenus avant les entrevues du concours par un des membres du jury de sélection laissaient présager qu'il ne pouvait évaluer objectivement les candidats.

Jugé: Le poste a été désigné bilingue pour des motifs raisonnables et pertinents. La résolution adoptée par le Parlement, dont il est question, n'a pas le même caractère impératif que les lois adoptées par le Parlement. En outre, les lignes directrices et les critères en cause ne sont pas des textes juridiques. Le ministère n'a aucune obligation légale de mettre en équilibre les chances d'avancement des employés et les nécessités du service. La preuve n'indique pas que le candidat reçu ne s'exprime pas avec facilité dans sa première langue. Aucune utilisation n'a été faite de la prétendue exigence fondamentale qui était incomplète. Les questions devant servir à évaluer les qualités personnelles des candidats ne pouvaient permettre d'obtenir l'information pertinente par rapport à ces qualités. Compte tenu des déclarations du membre du jury de sélection, ce dernier avait probablement des idées préconçues par rapport aux qualités des candidats.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 20

Public Service Official Languages Appointment Regulations SOR/81-787

Public Service Official Languages Exclusion Approval Order SOR/81-787

Cases cited: Kelso v. The Queen, [1981] 1 SCR 199; Re: Resolution to Amend the Constitution, [1981] 1 SCR 754; Nanda v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277

Doctrine: May, Treatise on the Law, Privileges, Proceedings and Usage of Parliament (19th edition 1976)

Règlement sur les langues officielles lors de nominations dans la Fonction publique, DORS/81-787

Décret d'exclusion sur les langues officielles dans la Fonction publique, DORS/81-787

Affaires citées: Kelso c. la Reine, [1981] 1 RCS 199; Renvoi: Résolution pour modifier la Constitution, [1981] 1 RCS 754; Nanda c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277

Doctrine: May, Treatise on the Law, Privileges, Proceedings and Usage of Parliament (19e édition, 1976)

Sullivan, 1980 ABD [2-1] 2.5(k)-4 (Barry)

Evaluation of merit - use of personal knowledge

The former incumbent of the position selected an employee for an acting appointment on the basis of her personal knowledge of that employee and the appellant. The appellant was found to be the lesser qualified of the two employees.

Held: On the facts, the evidence does not show that the selecting officer had the detailed knowledge of the appellant's qualifications to allow her to compare on a relative basis his qualifications to those of the selected candidate. Among the determinative facts, the selecting officer had not supervised the appellant, did not interview, conduct any examination, review his files or make inquiries from others who might have knowledge of his qualifications.

Appeal allowed.

Sullivan, 1980 DCA [2-1] 2.5(k)-4 (Barry)

Évaluation du mérite - utilisation de connaissance personnelle

La titulaire précédente d'un poste vacant a choisi un employé pour une nomination intérimaire en se basant sur la connaissance personnelle qu'elle avait de cet employé et de l'appelant. L'appelant fut jugé le moins qualifié des deux employés.

Jugé: Selon les faits, la preuve ne démontre pas que l'agent chargé de faire la sélection avait une connaissance approfondie des qualités de l'appelant, qui lui permettait de comparer sur une base relative ses qualités à celles du candidat choisi. Parmi les faits déterminants, l'agent chargé de faire la sélection n'avait pas surveillé le travail de l'appelant, ne l'avait pas rencontré en entrevue, ne l'avait soumis à aucun examen, n'avait pas revu son dossier et ne s'était pas renseignée auprès d'autres personnes qui pouvaient le connaître.

Appel accueilli.

Gilbert et al., 1981 ABD [3-1] 2.5(k)-5
(St-Hilaire)

Evaluation of merit - reassessment of candidates following an allowed appeal - reference checks

In the initial competition against which an appeal had been allowed, the assessment of the appellant's qualifications was found to be improper in one area. As a result, the Public Service Commission, in the form of corrective action, directed that all candidates be reassessed in that area and this was carried out by means of their supervisors being asked to complete forms and provide numerical ratings.

Held: The Public Service Commission may direct such corrective action as it sees fit and is not required to recommence the entire selection process. However, these measures must nevertheless be reasonable. In this particular case, there is no assurance of consistency in the scale used by the different supervisors to assess the candidates and the Appeal Board cannot therefore find that the ranking of the candidates was in accordance with their relative merit.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Gilbert et al., 1981 DCA [3-1] 2.5(k)-5
(St-Hilaire)

Évaluation du mérite - réévaluation des candidats à la suite d'un appel accueilli - vérification des références

Lors du concours initial qui avait fait l'objet d'un appel accueilli, l'évaluation des qualités de l'appelant avait été jugée inadéquate sur un plan. Par conséquent, la Commission de la Fonction publique a ordonné à titre de mesure correctrice que tous les candidats soient réévalués sur ce plan. Pour ce faire, le ministère a demandé aux supérieurs hiérarchiques des candidats de remplir un questionnaire en indiquant des cotes numériques.

Jugé: La Commission de la Fonction publique peut choisir les mesures correctrices qu'elle juge appropriées et elle n'est pas tenue de recommencer tout le processus de sélection. Cependant, ces mesures correctrices doivent tout de même être raisonnables. Dans le cas présent, il n'y a aucune assurance que les différents supérieurs hiérarchiques ont appliqué uniformément la même grille pour évaluer les candidats et le comité d'appel ne peut donc pas conclure que le classement des candidats reflète leur mérite relatif.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Senecal, 1984 ABD [5-1] 2.5(k)-6 (Robinson)

Underfill - consideration given to one candidate only - no notice of competition posted or statement of qualifications prepared

A recent graduate of the Canadian Coast Guard College who lacked sufficient sea time to qualify for a watchkeeping mates certificate, which was a basic requirement of the SO-MAO-2 position for which he was being considered, was proposed for appointment to that position but at a lower level of classification. This appointment was to remain in effect until such time as he met all of the requirements of the position, at which time he was expected to be appointed at the level of the position's classification. The department stated that the selection had been made by closed competition between employees who were identified through an inventory. However, only one person was considered. No notice of competition had been posted and no statement of qualifications had been prepared.

Held: The proposed appointment was in violation of the Public Service Employment Act and Regulations. The proposed appointee was not fully qualified for the SO-MAO-2 position and there existed no lawful means by which he could be appointed to the position at a lower level of classification, notwithstanding the Public Service Commission's acquiescence to the practice of underfilling positions.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 13 and 14, subsections 16(1) and 17(1)

Public Service Employment Regulations, section 4

Case cited: Nanda v. Public Service Commission, [1972] FC 277

Senecal, 1984 DCA [5-1] 2.5(k)-6 (Robinson)

Sous-classement - un seul candidat retenu - absence d'avis de concours et d'énoncé de qualités

Un postulant ayant récemment obtenu son diplôme du Collège de la Garde côtière canadienne n'avait pas accumulé suffisamment de temps de service en mer pour être admissible au certificat d'officier de quart, qui était une des exigences fondamentales du poste de SO-MAO-2 auquel il s'était présenté. Le ministère proposa sa nomination à ce poste mais à un niveau inférieur de classification. Cette mesure devait rester en vigueur jusqu'à ce qu'il satisfasse à l'ensemble des exigences du poste. Le ministère affirma que la sélection avait été faite par concours restreint auquel ont participé des personnes identifiées au moyen d'un répertoire. Cependant, une seule personne fut prise en considération. Aucun avis de concours n'a été diffusé et aucun énoncé de qualités n'a été préparé.

Jugé: La nomination proposée contrevient à la Loi et au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. Le titulaire proposé ne possédait pas les compétences requises pour le poste de SO-MAO-2 et il n'y a aucun moyen valable en droit pour permettre sa nomination au poste à un niveau inférieur de classification, nonobstant le fait que la Commission de la Fonction publique sanctionne la pratique du sous-classement.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 13 et 14, paragraphes 16(1) et 17(1)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 4

Affaire citée: Nanda c. la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277

Catellier, 1984 ABD [5-2] 2.5(k)-7
(Chilton)

Appointment without competition - authority to establish qualifications - systemic discrimination

After the appellant appealed a selection made without competition, the department assessed her qualifications for the position. She was found to lack one of the basic requirements bearing upon experience. The appellant alleged that this basic requirement was not a valid qualification and that the department, by establishing this qualification, had committed systemic discrimination. The appellant also contended that the department should have conducted a competition since an appointment without competition made on the ground that the Public Service Commission considered a competition not to be in the best interests of the Public Service, as in this case, was not to be used to promote an employee.

Held: Once the Commission has formed the opinion that a competition is not in the best interests of the Public Service, nothing then prohibits it from making an appointment without competition. However, the appointment must comply with the merit principle.

The deputy head has the right to set the requirements for a position. An Appeal Board can intervene only if it is of the opinion that the qualifications established are inconsistent with a classification standard, or are so unreasonable, given the duties to be performed, as to be absurd. The Appeal Board finds that the experience requirement is reasonable and that its establishment does not constitute systemic discrimination.

It is a function of the Selection Board to interpret basic requirements in order to determine whether or not a candidate's experience is equivalent to the prescribed qualifications. The interpretation of those requirements which was made in this case cannot be considered as rating basic requirements by degree.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 12
Public Service Employment Regulations, subparagraph 5(c)(v)

Cases cited: Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; Brown v.

Catellier, 1984 DCA [5-2] 2.5(k)-7
(Chilton)

Nomination sans concours - pouvoir d'établir des qualités requises - discrimination systémique

Après que l'appelante eut interjeté appel à l'encontre d'une nomination sans concours, le ministère a évalué ses qualités par rapport aux exigences du poste. Il a jugé qu'elle ne répondait pas à l'exigence d'expérience qui constituait une exigence fondamentale. L'appelante prétendit que cette exigence fondamentale n'était pas une qualité valable et que le ministère avait commis de la discrimination systémique en l'établissant. Elle soutint aussi que le ministère aurait dû tenir un concours parce qu'un processus de sélection sans concours auquel on avait recours puisque la Commission de la Fonction publique considère qu'il n'est pas dans l'intérêt de la Fonction publique qu'il y ait un concours, tel que dans ce cas-ci, ne pouvait être utilisé pour donner de l'avancement à un employé.

Jugé: Une fois que la Commission a formé l'avis qu'un concours n'est pas dans l'intérêt de la Fonction publique, rien ne l'empêche de proposer une nomination sans concours. Cependant, cette nomination doit être conforme au principe du mérite.

Le sous-chef a le droit de déterminer les exigences du poste à combler. Un comité d'appel ne peut intervenir que s'il est convaincu que les qualités établies ne sont pas conformes à la norme de classification ou sont tellement déraisonnables eu égard aux fonctions à accomplir qu'elles sont absurdes. Le comité d'appel conclut que l'exigence concernant l'expérience est raisonnable et que de l'avoir établi ne constitue pas de la discrimination systémique.

Il appartient au jury de sélection de déterminer, en interprétant les exigences fondamentales, si un candidat possède ou non l'expérience exigée. En faisant cela, le jury de sélection ne transforme pas les exigences fondamentales en exigences cotées.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 12
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, sous-alinéa 5c)(v)

Affaires citées: Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806;

Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345; Attorney General v. Noreau, Auger et al., Federal Court of Appeal, file A-824-82, unreported; Boychuk v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 42 NR 204 (FCA)

Brown c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Procureur général c. Noreau, Auger et al., Cour d'appel fédérale, dossier no A-824-82, inédit; Boychuck c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 42 NR 204 (CAF)

Validity of a physical fitness test and a mechanical comprehension test - discrimination based on age - reasonableness of the pass-marks for the tests - wider area of competition being used - assessment of personal suitability

These seven appeals were entered against appointments proposed by closed competition to firefighter positions. Appellants Bisson and Leclerc failed the physical fitness test. Appellants Gagnon, Germain, Hogan and Lanthier failed the mechanical comprehension test. Appellant Boulet did not meet the personal suitability requirement. Mechanical comprehension was assessed by a test which had been validated by internationally known industrial experts. The pass-mark was set by the Personnel Psychology Centre of the Public Service Commission.

It was alleged by the appellants that the physical fitness test was discriminatory because it was more demanding for candidates who were under thirty years of age than it was for older candidates. Appellants Bisson and Leclerc were both under thirty years of age. The appellants also alleged that the pass-mark set by the department for the mechanical comprehension test was inadequate for these positions. The department had demonstrated bad faith by failing to indicate to the candidates that the appropriate preparation to undergo this test consisted of serenity. The department had failed to indicate to candidates what was the nature of the test. Several appellants had acquired a number of years of relevant experience which was not taken into consideration by the Selection Board. That situation was viewed by the appellants as being unfair. It was further alleged that the Selection Board had indirectly assessed the candidates' education, which the selection standards prohibited, because individuals with higher education had a better chance of being successful on the mechanical comprehension test. The department had established a wider area of competition than it had in a previous competition for these positions, two years earlier. That fact had allegedly unfairly diminished the possibility for advancement of the appellants who were candidates in the earlier competition. Appellant Boulet alleged that his personal suitability had been unfairly assessed because the Selection Board had used, as the basis for its judgment in arriving at that assessment,

Validité d'un examen d'aptitude physique et d'un examen de compréhension mécanique - discrimination basée sur l'âge - caractère raisonnable des notes minimales exigées à ces examens - une zone de concours plus vaste a été utilisée - évaluation des qualités personnelles

Il s'agissait de sept appels à l'encontre de nominations à des postes de pompier. Les appelants Bisson et Leclerc ont subi un échec à l'examen d'aptitude physique. Les appelants Gagnon, Germain, Hogan et Lanthier ont subi un échec à l'examen de compréhension mécanique. L'appelant Boulet n'a pas répondu aux qualités personnelles exigées. La compréhension mécanique fut évaluée par un examen qui avait été validé par des experts industriels de réputation internationale. La note minimale requise pour réussir l'examen fut fixée par le Centre de psychologie du personnel de la Commission de la Fonction publique.

Il fut allégué par les appelants que l'examen d'aptitude physique était discriminatoire puisqu'il était plus exigeant pour les postulants ayant moins de 30 ans qu'il l'était pour les postulants plus âgés. Or, les appelants Bisson et Leclerc avaient tous les deux moins de 30 ans. Les appelants alléguèrent aussi que la note minimale exigée par le ministère pour réussir l'examen de compréhension mécanique était inadéquate pour ces postes. Selon les appelants, le ministère avait fait preuve de mauvaise foi en omettant d'indiquer aux candidats que la préparation adéquate pour passer l'examen était la sérénité et en ne leur précisant pas ce sur quoi portait l'examen. Plusieurs appelants avaient acquis un certain nombre d'années d'expérience pertinente, ce qui ne fut pas pris en considération par le jury de sélection. Les appelants se disaient d'avis que cela était injuste. Il fut aussi allégué que le jury de sélection avait directement évalué la scolarité des candidats, ce que les normes de sélection lui interdisaient de faire, puisque des candidats ayant fait des études plus poussées avaient une meilleure chance de réussir le test de compréhension mécanique. Le ministère avait établi une zone de concours plus large cette fois-ci que dans le cadre d'un concours antérieur pour ces postes, 2 ans auparavant. Selon les appelants, cela avait diminué injustement leurs chances d'avancement lors du concours antérieur. L'appelant Boulet allégua que ses qualités personnelles avaient été mal évaluées puisque le jury de sélection avait

information gathered from his supervisors which was inaccurate.

The department replied that its assessment criteria for the physical fitness test acknowledged that cardiovascular capacity declined with age. As for the mechanical comprehension test, firstly, the studies conducted by the Personnel Psychology Centre were sufficiently recent and related to a group sufficiently large and relevant to these positions in order to ascertain the validity of the pass-mark set. Secondly, the candidates had been provided with written notice that this was a psychological test. The department's reply to the allegation of appellant Boulet was that the Selection Board had been apprised of serious incidents in which he had been involved and was able to draw reasonable inferences, from that information, regarding his personal suitability.

Held: The criteria used to assess the candidates' results on the physical fitness test was not in keeping with the recognized standard. Appellants Bisson and Leclerc met that standard. The assessment criteria are discriminatory because they are based to a considerable degree on the age of the applicants and not on the duties of the position. As for the mechanical comprehension test, the expert witness from the Personnel Psychology Centre was able to establish the validity and acceptability of the standard set. There is no evidence that the results of the detailed study carried out by the Personnel Psychology Centre could not be applied to this group of applicants. It was reasonable for the department not to take into consideration the candidates' experience. The appellants did not suffer any prejudice as a result of a wider area of competition being used in this competition. The instructions given by the department to candidates left no doubt as to the nature of the mechanical comprehension test. As for appellant Boulet, the Selection Board possessed sufficient, reliable information regarding his personal suitability.

Appeals of Messrs. Bisson and Leclerc allowed. Appeals of Messrs. Gagnon, Germain, Hogan, Lanthier and Boulet dismissed.

Canadian Human Rights Act, SC 1976-77, c. 33, paragraph 2(a)

basé son jugement pour faire cette évaluation sur les renseignements recueillis de ses supérieurs hiérarchiques alors que plusieurs de ces renseignements étaient inexacts.

Le ministère répondit aux allégations se rapportant à l'examen d'aptitude physique en indiquant que ses critères d'évaluation reconnaissaient le déclin de la capacité cardio-vasculaire d'un individu avec l'âge. Les réponses du ministère aux allégations se rapportant à l'examen de compréhension mécanique furent que, premièrement, les études effectuées par le Centre de psychologie du personnel étaient suffisamment récentes et portaient sur un groupe assez nombreux et pertinent pour ces postes que la validité de la note minimale requise pour réussir l'examen était certaine. Deuxièmement, les candidats s'étaient vu avisés par écrit qu'il s'agissait d'un examen psychologique. La réponse du ministère à l'allégation de l'appelant Boulet était que le jury de sélection avait été mis au courant d'incidents sérieux auxquels il avait été impliqué et il a su tirer des conclusions raisonnables pour évaluer ses qualités personnelles.

Jugé: Quant à l'examen d'aptitude physique, les critères d'évaluation du ministère contreviennent à la norme reconnue. Les appelants Bisson et Leclerc ont satisfait à cette norme. Les critères d'évaluation sont discriminatoires car elles sont basées, en grande partie, sur l'âge des postulants et non sur les tâches du poste. En ce qui a trait à l'examen de compréhension mécanique, le témoin-expert du Centre de psychologie du personnel a su établir le bien-fondé de cet examen et le caractère acceptable de la norme fixée. Il n'y a aucune preuve à l'effet que les résultats de l'étude poussée faite par le Centre de psychologie du personnel ne pouvaient s'appliquer aux postulants du présent groupe. Il est raisonnable pour le ministère de ne pas avoir tenu compte de l'expérience des candidats. Les appelants n'ont subi aucun préjudice du fait qu'une zone de concours plus large ait été utilisée lors de ce concours. Les instructions données par le ministère aux candidats ne laissaient aucun doute sur la nature de l'examen de compréhension mécanique. En ce qui a trait à l'appelant Boulet, le jury de sélection possédait des informations suffisantes et sérieuses au sujet de ses qualités personnelles.

Appels de MM. Bisson et Leclerc accueillis. Appels de MM. Gagnon, Germain, Hogan, Lanthier et Boulet rejetés.

Loi canadienne sur les droits de la personne, SC 1976-77, c. 33, alinéa 2a)

Cases cited: Evans v. Public Service Commission Appeal Board, [1981] 2 FC 845; Smith and Hopkins, 81-21-DND-50 (Ferguson)

Affaires citées: Evans c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1981] 2 CF 845; Smith et Hopkins, 81-21-DND-50 (Ferguson)

Bowes et al., 1984 ABD [5-4] 2.5(m)-1
(Barry)

Appointment without competition - surplus employee - definition of merit

A surplus employee was selected without competition for a position. The appellants were employees of the department who were not considered for the position. They submitted that they should have been considered. The department contended that it was not necessarily required to select the most qualified person but rather proceed in a manner consistent with the Public Service Commission's directives concerning the meaning of merit. The department further contended that the authority to define merit belonged to the Public Service Commission. In this regard, statements which the Public Service Commission had made in its 1982 Annual Report put in doubt the correctness of two Federal Court judgements.

Held: The Commission does not have the authority to define merit. Its role is to see that the merit principle is applied. The methods of application might vary but the principle does not. Furthermore, Federal Court judgements are binding upon the Commission. In the present case, the appellants have not been considered for the position; the merit principle has therefore not been observed.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 21 and 29
Public Service Employment Regulations, sections 5 and 40

Cases cited: Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; Nanda et al. v. Appeal Board Established by the Public Service Commission, [1972] FC 277

Bowes et al., 1984 DCA [5-4] 2.5(m)-1
(Barry)

Nomination sans concours - employé déclaré excédentaire - définition du mérite

Un employé déclaré excédentaire a été choisi sans concours pour un poste. Les appelants étaient des employés du ministère dont les qualités n'ont pas été examinées. Les appelants prétendirent qu'ils auraient dû être considérés. Le ministère avança qu'il n'était pas nécessairement tenu de choisir la meilleure personne pour le poste, mais plutôt de se conformer aux directives de la Commission de la Fonction publique sur la définition du mérite. Il prétendit que la Commission de la Fonction publique avait le pouvoir de définir le principe du mérite. A ce sujet, les déclarations de la Commission de la Fonction publique, dans son rapport annuel de 1982, mettaient en doute la justesse de deux jugements de la Cour fédérale.

Jugé: Ce n'est pas à la Commission qu'il appartient de définir le principe du mérite. Son rôle se limite strictement à voir à l'application de ce principe. Les modes d'application peuvent changer, mais le principe est immuable. Aussi, la Commission est tenue de respecter les jugements de la Cour d'appel fédérale à cet égard. Dans le cas présent, les appelants n'avaient pas été pris en considération pour le poste et le principe du mérite n'a donc pas été respecté.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 21 et 29
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5 et 40

Affaires citées: Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806; Nanda et al. c. le comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277

Closed competition - the Selection Board did not assess the same qualifications for all candidates - right of candidates to undergo an examination in both official languages - whether the department and the Public Service Commission have the right to cancel an eligible list after an appeal has been filed against appointments proposed by that list

In examining the candidates' applications, the Selection Board realized that their experience related either to the design of training programs or to the evaluation of training programs. Therefore, the Selection Board decided to assess the candidates' qualifications solely in regard to the duties which they had previously fulfilled. The department also intended to provide training to the selected candidates after their appointment so they could acquire the required qualifications that had not been assessed. The appellant contended that the department had not provided her with reasonable notice to enable her to prepare a presentation for delivery at her interview that was designed to assess her ability to deliver a course. The appellant also contended that the written examination used to assess knowledge had not been provided to her in French although she had requested that this document be provided to her in both French and English. The department replied that during the examination session, it had offered to provide a translation into French of the examination to any candidate who requested it. Notwithstanding this contention, the department indicated that it was willing to cancel the eligible list and to reopen the competition so that the appellant could undergo the examination in both official languages.

Held: The department was required to ensure that the selected candidates were sufficiently qualified at the time of appointment to perform all of the duties of the position. Therefore, only candidates who met each of the required qualifications could be proposed for appointment. The Selection Board failed to ensure that this was the case. Furthermore, for a valid assessment of relative merit to be made, the qualifications of candidates must be assessed in regard to the same requirements. This was not done in this case. The appellant received sufficient notice in order to prepare the presentation which she was required to deliver at her interview. A candidate is entitled to undergo an examination or interview in the official language or languages which that candidate chooses. The appellant's choice was not respected insofar as the written examination is concerned. Whether or not the department offered to translate the questions, this

Concours restreint - Le jury de sélection n'a pas évalué les mêmes qualités pour tous les candidats - droit des candidats de passer un examen dans les deux langues officielles - question de savoir si le ministère et la Commission de la Fonction publique ont le droit d'annuler une liste d'admissibilité une fois qu'un appel a été interjeté à l'encontre des nominations proposées par cette liste

En examinant les demandes des candidats, le jury de sélection s'est rendu compte que leur expérience se rapportait soit à la conception de programmes de formation, soit à l'évaluation de programmes de formation. Ainsi, le jury de sélection a décidé d'évaluer les qualités des candidats uniquement eu égard aux fonctions qu'ils avaient effectuées. Le ministère se proposait de dispenser des cours de formation aux candidats reçus, après leur nomination à ces postes, afin de leur permettre d'acquérir les qualités requises qui n'avaient pas été évaluées. L'appelante prétendit que le ministère ne lui avait pas donné un préavis suffisant afin de lui permettre de préparer une présentation qu'elle devait livrer lors de l'entrevue et qui servait à évaluer sa capacité à présenter un cours. L'appelante prétendit que l'examen écrit pour évaluer les connaissances n'avait pas été mis à sa disposition en français, malgré qu'elle l'avait demandé en français et en anglais. Le ministère répondit qu'il avait offert aux candidats, pendant la séance d'examen, une traduction de l'examen. Nonobstant cette prétention, le ministère s'est dit prêt à annuler la liste d'admissibilité et à rouvrir le concours afin de permettre à l'appelante de passer l'examen dans les deux langues officielles.

Jugé: Le ministère devait s'assurer que les candidats reçus étaient suffisamment qualifiés au moment de leur nomination pour accomplir l'ensemble des fonctions du poste. Ainsi, seuls les candidats qui répondaient à l'ensemble des qualités exigées pouvaient voir leur nomination proposée. Le jury de sélection ne s'est pas assuré qu'il en soit ainsi. De plus, afin qu'une évaluation valable du mérite relatif des candidats puisse être faite, ceux-ci doivent voir leurs qualités évaluées par rapport aux mêmes exigences. Cela n'a pas été le cas. Un délai raisonnable a été accordé à l'appelante pour lui permettre de préparer la présentation par laquelle sa capacité à présenter un cours fut évaluée. Un candidat a le droit de passer un examen ou une entrevue dans la ou les langues officielles de son choix. Le choix de l'appelante n'a pas été respecté en ce qui concerne l'examen écrit. L'appelante n'avait pas à réitérer son choix lors de la séance d'examen. En

offer was made too late, because it only came about during the examination session. Neither the department nor the Public Service Commission is authorized to cancel an eligible list except in accordance with the applicable provisions of the Public Service Employment Act. When a department recognizes that an error has been committed which can have an impact upon the results of a selection process under appeal, it has a responsibility to request the intervention of the Appeal Board prior to taking any further action with regard to the appointments being proposed.

Public Service Employment Act, sections 5, 6, 12, 16, 21 and 41

Case cited: Nanda v. Public Service Commission, [1972] FC 277

supposant que le ministère ait offert de traduire l'examen, cette offre a été faite trop tardivement puisqu'elle n'est intervenue que lors de la séance d'examen. Ni le ministère, ni la Commission de la Fonction publique n'était autorisée à annuler la liste d'admissibilité à moins de se conformer aux dispositions pertinentes de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Lorsqu'un ministère reconnaît qu'une erreur a été commise qui peut influer sur le résultat d'un processus de sélection qui fait l'objet d'un appel, il lui incombe de demander l'intervention du comité d'appel avant de prendre toute autre action eu égard aux nominations qui sont proposées.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 6, 12, 16, 21 et 41

Affaire citée: Nanda c. la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277

Brault, 1986 ABD [7-2] 2.5(m)-3 (Baillie)

Appointments without competition - application of the merit principle - considerations irrelevant to merit taken into account to make appointments

The president and vice-president of the local union were previously customs superintendents. The incumbents of these positions not being entitled to membership in the union, the department created two positions of end use specialist and appointed these employees thereto. Therefore, they were able to pursue their union activities. Neither the appellant, nor any other person, aside from the two employees who were appointed to these positions, was considered for these positions. The appellant contested these appointments.

Held: An arrangement for the purpose of accommodating union leaders does not constitute a valid reason to disregard the merit principle in making appointments. The department has not demonstrated that the two employees appointed to these positions are better qualified than the appellant.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10 and 21

Brault, 1986 DCA [7-2] 2.5(m)-3 (Baillie)

Nominations sans concours - application du principe du mérite - considérations n'ayant rien à voir avec le mérite pour décider de faire des nominations

Le président et le vice-président du syndicat local étaient auparavant surintendants des douanes. Les titulaires de ces postes ne pouvant être membres du syndicat, le ministère a créé deux postes de spécialiste de fins d'usage et y a nommé ces employés, ce qui leur a permis de poursuivre leurs activités syndicales. Ni l'appelant ni quelque autre personne, à part ceux qui furent nommés à ces postes, n'a été considéré pour ces postes. L'appelant contestait ces nominations.

Jugé: Un arrangement pour accomoder des dirigeants syndicaux ne constitue pas un motif valable pour faire échec à l'application du principe du mérite afin de faire des nominations. Le ministère n'a pas démontré que les deux employés nommés à ces postes étaient davantage qualifiés que l'appelant.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10 et 21

D'Auteuil et al., 1986 ABD [7-4] 2.5(m)-4
(Binette)

Failure to determine whether candidates meet the "conditions for employment" - medical requirement - propriety of conditions under which interview and examination held

The appellants contended that because of the improper conditions under which the interview and the examination were held, they had not been fairly assessed in the competition. They contended that the behaviour of the Selection Board at the interviews was inappropriate and that the examination questions were improperly worded.

As a second allegation, it was submitted that the requirement for the selected candidates to hold a medical certificate attesting that they are physically fit for appointment should have been a qualification that candidates were required to meet prior to being proposed for appointment.

Held: The Appeal Board is not prepared to find that the conditions for the appellants' interviews and examinations were prejudicial to them. However, the two candidates whose names appear on the eligible list do not meet all of the essential qualifications because they do not possess the required medical certificate. Conditions of employment are qualifications that must be met by candidates prior to the establishment of the eligible list.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 17, 21 and 31, subsection 6(2)
Public Service Employment Regulations, section 42

Cases cited: Attorney General of Canada v. Asselin, Federal Court of Appeal, file A-380-85, unreported; Lee v. Attorney General of Canada, [1981] 2 SCR 90; Charette, 85-21-EXT-IV-3 (Lee)

D'Auteuil et al., 1986 DCA [7-4] 2.5(m)-4
(Binette)

On n'a pas déterminé si les candidats satisfaisaient aux "conditions d'emploi" - exigence médicale - question de savoir si les conditions dans lesquelles se sont déroulés l'entrevue et l'examen étaient convenables

Les appelants firent valoir qu'en raison des conditions dans lesquelles s'étaient déroulés l'entrevue et l'examen, ils n'avaient pas fait l'objet d'une évaluation équitable lors du concours. Ils prétendirent que le comportement du jury de sélection durant les entrevues était inadmissible et que les questions d'examen avaient été mal formulées.

Comme deuxième allégation, on soumit que l'exigence du certificat médical confirmant que les candidats reçus sont aptes physiquement à être nommés au poste aurait dû figurer comme exigence essentielle à laquelle les candidats devaient satisfaire afin que leur nomination puisse être proposée au poste.

Jugé: Relativement à la première allégation, le comité d'appel estime que les appelants n'ont pas démontré avoir subi un préjudice en raison des conditions sous lesquelles ils ont passé l'entrevue et l'examen. En ce qui a trait à la deuxième allégation, le comité d'appel est d'avis que les deux candidats dont le nom figure sur la liste d'admissibilité ne satisfont pas à toutes les exigences essentielles puisqu'ils ne possèdent pas le certificat médical requis. Les conditions d'emploi sont des qualités auxquelles les candidats doivent répondre avant l'établissement de la liste d'admissibilité.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 17, 21 et 31 et paragraphe 6(2)
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 42

Affaires citées: Le Procureur général du Canada c. Asselin, Cour d'appel fédérale, no du greffe A-380-85, inédit; Lee c. Procureur général du Canada, [1981] 2 RCS 90; Charette, 85-21-EXT-IV-3 (Lee)

Chevali, 1980 ABD [2-1] 2.6-7
(Mercier-Savoie)

Bias of Selection Board

The appellant was found unqualified for two positions (technical coordinator; head, physical planning), each of which was the subject of a closed competition. The chairman of one Selection Board was a candidate (and therefore a competitor with the appellant) in the other competition. The appellant alleged that it was improper for the chairman to sit on the Selection Board, given her candidature.

Held: On the facts, the chairman was unaware of the appellant's intention to apply in the competition in which she herself was a candidate. Indeed, the appellant told her he did not intend to apply. On other facts, the case might have been decided differently had the Chairman been placed in a situation where she was called upon to express an opinion on the appellant's qualifications for the AS-5 level position with the full knowledge that the appellant was competing with her for the higher level position.

Appeal dismissed.

Chevali, 1980 DCA [2-1] 2.6-7
(Mercier-Savoie)

Partialité du jury de sélection

L'appelant n'a pas été jugé qualifié pour deux postes (coordonnateur technique; chef, plans d'aménagement) chacun faisant l'objet d'un concours restreint. La présidente d'un des jurys était candidate (et par conséquent la concurrente de l'appelant) à l'autre concours. L'appelant allégua qu'il ne convenait pas que la présidente siège au sein d'un des jurys, étant donné sa candidature à l'autre concours.

Jugé: Selon les faits, la présidente n'était pas au courant de l'intention de l'appelant de poser sa candidature à un autre concours où elle était elle-même candidate. De fait, l'appelant lui avait dit qu'il n'avait pas l'intention de se présenter. Dans d'autres circonstances, l'affaire aurait pu être décidée autrement. Si la présidente avait été placée dans une situation où elle était appelée à donner son opinion sur les qualités de l'appelant pour le poste de niveau AS-5 en sachant pleinement que l'appelant était son concurrent à un poste de niveau supérieur, le comité d'appel pourrait avoir conclu que l'apparence et la possibilité de partialité étaient telles que son intervention aurait été justifiée.

Appel rejeté.

O'Kane, 1980 ABD [2-2] 2.6-8 (Chilton)

Evaluation of merit - personal suitability - discrimination on grounds of sex, union activities and involvement in equal opportunities program for women - bias of Selection Board

On the basis of the appellant's performance at an interview, information contained in her most recent performance evaluation report and comments that the Selection Board gathered from her supervisors, she was found to lack the personal suitability required to perform the duties of the position under competition. The appellant alleged that the Selection Board Chairman held a negative bias towards her because of her sex, union activities and participation in a program championing equal opportunities for women. He demonstrated a hostile attitude towards her at the interview, and his intent throughout the competition was to uncover a sufficient amount of negative information regarding the appellant to ensure that she would not be selected for appointment. For that reason, while the Selection Board contacted only one supervisor and examined only one performance evaluation report to assess the qualifications of each of the other candidates, it contacted three supervisors and examined two performance evaluation reports for the appellant. One of these performance evaluation reports contained an unfair and inaccurate description of her qualifications. The department responded that the first supervisor consulted and evaluation report examined for the appellant indicated differences of opinion regarding the appellant's qualifications. It was therefore necessary that other supervisors be consulted and performance evaluation reports examined.

Held: The evidence does not in the least suggest that the appellant's lack of success in the competition is the result of bias on the part of the Selection Board Chairman. The Selection Board had valid reasons to seek more information about the appellant's qualifications than it did for other candidates. The appellant's opposition to information contained in one of her performance evaluation reports was not indicated on her file and, therefore, the Selection Board cannot be faulted for taking that information into account.

Appeal dismised.

O'Kane, 1980 DCA [2-2] 2.6-8 (Chilton)

Évaluation du mérite - qualités personnelles - discrimination fondée sur le sexe, les activités syndicales et la participation à des programmes d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes - parti-pris du jury de sélection

En fonction de la présentation de l'appelant lors d'une entrevue, de renseignements contenus dans sa plus récente évaluation de rendement et de commentaires que le jury de sélection a recueillis auprès de ses supérieurs hiérarchiques, l'on a conclu qu'elle ne détenait pas les qualités personnelles requises pour lui permettre d'accomplir les fonctions du poste qui faisait l'objet du concours. L'appelante allégua que le président du jury de sélection avait un parti-pris négatif à son endroit en raison de son sexe, de ses activités syndicales et de son implication à des programmes d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes. Par conséquent, il a démontré une attitude hostile à son endroit lors de l'entrevue et son intention tout au long du concours était de trouver suffisamment de renseignements négatifs concernant l'appelante pour s'assurer qu'elle ne soit pas choisie en vue d'une nomination. Pour cette raison, alors que le jury de sélection n'a communiqué qu'avec un supérieur hiérarchique et n'a examiné qu'une évaluation de rendement pour évaluer les qualités des autres candidats, il a communiqué avec trois supérieurs hiérarchiques et a examiné deux évaluations de rendement dans son cas. Une de ces évaluations de rendement contenait une description injuste et erronée des qualités de l'appelante. Le ministère répondit que la première évaluation de rendement examinée et le supérieur hiérarchique consulté dans le cas de l'appelante avaient fait ressortir des divergences d'opinion au sujet de ses qualités. Il était donc nécessaire que d'autres supérieurs hiérarchiques soient consultés et d'autres évaluations de rendement examinées.

Jugé: La preuve ne démontre aucunement que l'insuccès de l'appelante lors du concours peut s'expliquer par un parti-pris du président du jury de sélection. Le jury de sélection avait des motifs valables à l'appui de sa décision de faire une étude plus poussée des qualités de l'appelante que celle qu'il a faite pour d'autres candidats. Le mécontentement de l'appelante à l'endroit de renseignements contenus dans une de ses évaluations de rendement n'était pas indiqué dans son dossier et l'on ne peut donc pas reprocher au jury de sélection d'avoir tenu compte de ces renseignements.

Appel rejeté.

Holtby, 1980 ABD [2-2] 2.6-9 (Murby)*

Remedial action after allowed appeal - assessment of oral communication - composition of second Selection Board

The appellant had on an earlier occasion appealed against appointments which had been proposed to these positions as a result of a competition in which he had been eliminated because, according to the Selection Board, he had demonstrated poor oral communication skills during his interview. The Appeal Board established to hear that appeal determined that the Selection Board should have made a more thorough assessment of the appellant's communication skills and allowed his appeal for that reason. The new Selection Board that was established as a result of this decision found that the appellant lacked the abilities and personal suitability required to perform the duties of the position under competition. That conclusion was reached on the basis of the appellant's performance at a new interview and on the basis of information obtained from his supervisors. The members of the new Selection Board included the person who had represented the department before the first Appeal Board. The appellant argued that this Selection Board failed to make a thorough assessment of his oral communication skills. Also, the presence on the Selection Board of the person who had represented the department before the first Appeal Board raised the appearance that the Selection Board was biased and prevented the appellant from ably demonstrating his qualifications.

Held: Before an Appeal Board, the role of the department's representative is to defend and become associated with the Selection Board's position vis-à-vis its selections. Consequently, it was not unreasonable for the appellant whose appeal was allowed to be apprehensive about that department's representative becoming part of the new Selection Board established to assess his qualifications following the allowed appeal. As a result of this

---

* Ed. note:

Subsequently to this decision being issued, the Federal Court of Appeal rendered the judgements of Attorney General of Canada v. Mirabelli et al., (file A-695-85, unreported), Attorney General of Canada v. Henri, (file A-228-86, unreported) and Attorney General of Canada v. Firlotte et al., (file A-449-86, unreported) stating that an appearance of bias is not a sufficient ground for an Appeal Board to find that a Selection Board was improperly constituted.

Holtby, 1980 DCA [2-2] 2.6-9 (Murby)*

Mesures correctrices prises après qu'un appel ait été accueilli - évaluation de la communication verbale - composition d'un deuxième jury de sélection

L'appelant avait autrefois logé un appel à l'encontre de nominations qui avaient été proposées à ces postes à la suite d'un concours dans lequel il fut éliminé puisque, selon le jury de sélection, sa capacité à communiquer verbalement, démontrée lors de son entrevue, était faible. Le comité d'appel établi pour entendre l'appel conclut que le jury de sélection aurait dû faire une évaluation plus poussée de la capacité de l'appelant à communiquer et a accueilli son appel pour ce motif. Le nouveau jury de sélection formé suite à cette décision a jugé que les capacités de l'appelant et ses qualités personnelles ne répondaient pas aux exigences du poste faisant l'objet du concours. Il fonda sa décision sur la présentation de l'appelant lors d'une entrevue et sur l'information obtenue des supérieurs hiérarchiques de l'appelant. Ce jury de sélection comprenait la personne qui avait représenté le ministère devant le premier comité d'appel. L'appelant prétendit que le jury de sélection n'avait pas fait une évaluation poussée de sa capacité à communiquer verbalement. En outre, la présence, au sein du jury de sélection, de la personne qui avait représenté le ministère devant le premier comité d'appel soulevait la présomption que le jury de sélection avait un parti-pris et a empêché l'appelant de bien faire valoir ses qualités.

Jugé: Devant un comité d'appel, le rôle du représentant du ministère est de défendre le ministère et de s'associer à la position du jury de sélection concernant les résultats de la sélection. Par conséquent, il n'est pas déraisonnable pour l'appelant dont l'appel a été accueilli d'avoir appréhendé le fait que le représentant du ministère fasse partie du jury de sélection chargé de l'évaluation de ses qualités après que son appel ait été accueilli. Puisque cet

---

* N.D.L.R.:

Après que cette décision ait été rendue, la Cour d'appel fédérale a prononcé des jugements dans les affaires Procureur général du Canada c. Mirabelli et al. (numéro du greffe A-696-85, inédit), Procureur général du Canada c. Henri, (numéro du greffe A-228-86, inédit) et Procureur général du Canada c. Firlotte et al., (numéro du greffe A-449-86, inédit) indiquant que l'apparence de partialité n'est pas un motif suffisant pour qu'un comité d'appel décide qu'un jury de sélection était mal constitué.

individual having been a member of the Selection Board, that Selection Board cannot be seen as having been able to fairly assess the appellant's qualifications.

Appeal allowed.

Case cited: Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] 1 FC 277

individu était un membre du jury de sélection, ce jury de sélection ne pouvait être en mesure d'évaluer justement les qualités de l'appelant.

Appel accueilli.

Affaire citée: Nanda et al. c. Comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] 1 CF 277

Smyth et al., 1980 ABD [2-3] 2.6-10 (Murby)

Right to appeal - area of competition - bias

Appellant Haywood was eliminated from the competition for an acting appointment because he was not an employee who occupied a position "at the EG-ESS-8 and EG-ESS-9 level." Appellant Smyth was found not qualified with respect to the knowledge, abilities and personal suitability factors on the basis of his replies to interview questions. The department argued that appellant Haywood did not enjoy the right to appeal because he was not a candidate in the competition. Appellant Smyth contended that the selected candidate had been preselected for the position. Prior to the competition, the chairman of the Selection Board had given the selected candidate an assignment requiring him to perform some duties of the position under competition.

Held: The evidence suggests that the manager, who was chairman of the Selection Board, had attempted to select the selected candidate because he had worked with him in the past and that he gave no thought whatsoever to the merit of other persons. These actions cast suspicion on the subsequent selection process, which the department was unable to dispel. The department has failed to provide convincing reasons for establishing an area of competition that had the effect of eliminating from the competition many candidates like appellant Haywood who were logical contenders. On the evidence, there are strong implications that the area of competition was designed to include the selected candidate in the competition while at the same time limiting the number of competitors. There is some doubt that the area of competition was fairly established. The Appeal Board cannot conclude that the appellant was properly eliminated from consideration for the position and that the selection was based on merit.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 13

Case cited: Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277

Smyth et al., 1980 DCA [2-3] 2.6-10 (Murby)

Droit d'appel - zone de concours - partialité

L'appelant Haywood a été éliminé du concours visant à faire une nomination intérimaire car il n'était pas un employé qui occupait un poste "au niveau EG-ESS-8 ou EG-ESS-9". L'appelant Smyth n'a pas été jugé qualifié car, selon ses réponses à des questions posées au cours de l'entrevue, il ne possédait pas les connaissances, les capacités et les qualités personnelles requises. Le ministère soutint que l'appelant Haywood ne jouissait pas du droit d'appel parce qu'il n'était pas candidat au concours. L'appelant Smyth soutint que le candidat reçu avait été choisi à l'avance pour le poste. Avant le concours, le président du jury de sélection avait affecté le candidat reçu à certaines tâches qui faisaient partie des fonctions du poste visé par le concours.

Jugé: La preuve laisse entendre que le gestionnaire, qui présidait le jury de sélection, a essayé de choisir le candidat reçu puisqu'il avait travaillé avec lui dans le passé, et qu'il n'a pas accordé la moindre réflexion au mérite des autres personnes. Ces actes ont jeté le doute sur le processus de sélection subséquent, ce que le ministère n'a pas été en mesure de réfuter. Le ministère n'a pas donné de raisons convaincantes pour justifier l'établissement d'une zone de concours qui a eu pour effet d'éliminer un bon nombre de candidats, comme l'appelant Haywood, qui étaient des concurrents logiques. Selon la preuve, on serait fortement porté à croire que la zone de concours a été établie de façon à admettre au concours le candidat reçu tout en limitant le nombre de concurrents. Il existe un doute à savoir si la zone de concours a été établie justement. Le comité d'appel ne peut pas conclure que l'élimination de l'appelant au concours était valable et que la sélection avait été effectuée selon le mérite.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 13

Affaire citée: Nanda et al. c. un comité d'appel de la Commission de la fonction publique, [1972] CF 277

Chantelois et al., 1980 ABD [2-3] 2.6-11 (Baillie)

Bias of Selection Board - training given selected candidate but refused to others - surplus employee

Prior to this competition, the selected candidate had been identified as a "surplus" employee and, as part of the department's program to assist such employees, he had been given a training program that included a five-week course in staff relations and a two-month period performing the duties of the staff relations position under competition. Two of the three Selection Board members had participated in establishing the program. It was on the basis of this training that the selected candidate was found to meet the basic requirements of the instant position. A Public Service Commission Investigations Directorate report concluded that the selected candidate had not met the basic requirements when the acting appointment was made and recommended that his acting appointment be terminated. The appellants alleged that the selected candidate had enjoyed an unfair advantage in the competition and that it was improper for persons who participated in establishing the selected candidate's training to sit on the Selection Board. No other candidate was given either the training course or experience in performing the duties of the position.

Held: The selected candidate's status as a surplus employee did not justify exceptional measures designed to prepare him for a higher position to the detriment of the appellants whose rights as candidates had to be respected. It was inappropriate for the officers who participated in the decision to provide the selected candidate with training to act as members of the Selection Board because their previous involvement with the selected candidate's training created a very strong presumption that they would favour him.

Appeals allowed.

Cases cited: Selected Appeal Board Decisions: cases 520, 672

Chantelois et al., 1980 DCA [2-3] 2.6-11 (Baillie)

Partialité du jury de sélection - formation donnée au candidat reçu et refusée aux autres - employé excédentaire

Avant le concours, le candidat reçu avait été désigné employé "excédentaire" et, dans le cadre d'un programme du ministère visant à aider ces employés, il avait reçu une formation qui comprenait un cours de cinq semaines en relations de travail et deux mois de travail à remplir les fonctions du poste visé par le concours. Deux des trois membres du jury de sélection avaient participé à la mise sur pied de ce programme. C'est en se basant sur cette formation que l'on a jugé que le candidat reçu satisfaisait aux exigences fondamentales du présent poste. Un rapport de la Direction des enquêtes de la Commission de la Fonction publique avait conclu que le candidat reçu n'avait pas satisfait aux exigences fondamentales du poste lors de sa nomination intérimaire et avait recommandé que l'on y mette fin. Les appelants alléguèrent que le candidat reçu avait bénéficié d'un avantage injuste dans le concours et qu'il ne convenait pas que des personnes qui avaient participé à l'élaboration de la formation du candidat reçu fassent partie du jury de sélection. Aucun autre candidat n'a reçu le cours ni exercé les fonctions du poste.

Jugé: Le statut d'employé excédentaire du candidat reçu ne justifie pas les mesures exceptionnelles destinées à le préparer à un poste supérieur au détriment des appelants dont on doit respecter les droits comme candidats. Il ne convient pas que les agents qui ont participé à la décision de donner au candidat reçu la formation en question fassent partie du jury de sélection. Leur participation antérieure à la formation du candidat reçu porte très fortement à croire qu'ils l'ont avantagé.

Appels accueillis.

Affaires citées: Choix de décisions des comités d'appel: décisons 520, 672

Robert, 1980 ABD [2-4] 2.6-12 (Garant)

Bias of Selection Board

The appellant, who ranked third in the competition for one position, alleged that the chairman of the Selection Board could not have been impartial towards him because of conflicts between them.

Held: On the evidence, which includes a letter written by the chairman of the Selection Board two weeks before the instant selection and the decision on a grievance by the appellant regarding scheduling of overtime by the chairman, the latter could not have been capable at the time of the assessment of judging the appellant without animosity and should not have been a member of the Selection Board. His participation was sufficient to justify the Appeal Board's intervention in view of the influence he could have exerted over the selections for appointment.

Appeal allowed.

Robert, 1980 DCA [2-4] 2.6-12 (Garant)

Partialité du jury de sélection

L'appelant, qui s'est classé troisième lors du concours à un poste, allégua que le président du jury de sélection n'avait pu être impartial envers lui à cause de conflits entre eux.

Jugé: D'après la preuve, qui comprenait une lettre rédigée par le président du jury de sélection deux semaines avant cet exercice de sélection et la décision relative au grief de l'appelant concernant l'attribution de périodes d'heures supplémentaires par le président, celui-ci ne pouvait être en mesure, au moment de l'évaluation, de juger l'appelant sans animosité et il n'aurait pas dû faire partie du jury de sélection. Sa participation est suffisante pour justifier l'intervention du comité d'appel compte tenu de l'influence qu'il a pu exercer sur les nominations proposées.

Appel accueilli.

Graham, 1981 ABD [3-1] 2.6-13 (Vinokur)*

Composition of Selection Board - bias

The selected candidate and a member of the Selection Board shared living accommodations.

Held: It mattered not that a Selection Board member claimed to have carefully considered the matter of his living arrangements with the selected candidate and signed a statement to the effect that an impartial decision would be taken. More to the point, the key factor is the appearance of the existence of a state of mind which might influence a member of the Selection Board to favour a particular candidate.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Cases cited: Rex v. Justices of Essex, ex parte McCarthy, (1924) 1 KB 256; Nanda et al. v. Public Service Commission, [1972] FC 277

Graham, 1981 DCA [3-1] 2.6-13 (Vinokur)*

Composition du jury de sélection - préjugé

La candidate reçue cohabitait avec un des membres du jury de sélection.

Jugé: Il est sans importance qu'un membre du jury de sélection affirme avoir soigneusement étudié la situation de sa cohabitation avec la candidate reçue et qu'il ait signé une déclaration assurant qu'une décision impartiale serait prise. L'élément clé est plutôt l'existence apparente d'un état d'esprit qui pourrait inciter un membre du jury de sélection à favoriser un candidat en particulier.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaires citées: Rex c. Justices of Essex, ex parte McCarthy, (1924) 1 KB 256; Nanda et al. c. Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277

---

* Ed. Note:

Subsequent to this decision being issued, the Federal Court of Appeal rendered the judgement of Attorney General of Canada v. Firlotte et al. (court file A-449-86, unreported), in which it held that [TRANSLATION] "given the nature of the functions of a Selection Board, the sole fact that a reasonable apprehension of bias has arisen with respect to one of its members cannot nullify a selection process" (per Pratte, J.).

* N.D.L.R.:

Dans un jugement ultérieur à cette décision intitulé Le Procureur général du Canada c. Firlotte et al. (numéro du greffe A-449-86, inédit), la Cour d'appel fédérale a jugé que "étant donné les fonctions du jury de sélection, le seul fait que l'un de ses membres donne lieu à une appréhension raisonnable de partialité n'est pas suffisant pour vicier un processus de sélection" (M. le juge Pratte).

Éthier, 1981 ABD [3-1] 2.6-14 (Garant)

Composition of Selection Board - bias

There was strong evidence that there was a select group of employees who ensured privileged work conditions for group members to the detriment of all other employees. Both the first-ranked selected candidate and a member of the Selection Board were part of this select group.

Held: It cannot be said that the member of the Selection Board discharged the duties of his office with the impartiality and objectivity required of it.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Éthier, 1981 DCA [3-1] 2.6-14 (Garant)

Composition du jury de sélection - préjugé

Il y avait des preuves convaincantes qu'il existait au sein du ministère un groupe particulier d'employés qui assuraient des conditions de travail priviliégiées pour les membres du groupe au détriment de tous les atures employés. Le candidat reçu classé premier ainsi qu'un membre du jury de sélection faisaient partie de ce groupe particulier.

Jugé: On ne peut pas conclure que le membre du jury de sélection en cause s'est acquitté de ses fonctions avec l'impartialité et l'objectivité auxquelles on est en droit de s'attendre.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Evans, 1981 ABD [3-1] 2.6-15 (Rosenbaum)*

Evaluation of merit - assessment of personal suitability - use of extrinsic information

The appellant was supposedly, according to the department, responsible for a prison riot and it was the Commissioner of Corrections' view that, regardless of guilt, the appellant would be unsuitable for work in a prison population by virtue of the prisoners' belief that he had made a disparaging remark to them which had sparked a riot.

Held: In the particular circumstances of this case, the determination that the appellant was personally unsuitable for appointment is reasonable and is a valid consideration for the Selection Board in arriving at a determination regarding his qualifications.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 5

Cases cited: Bambrough v. Public Service Commission, [1976] 2 FC 109; Blagdon v. Public Service Commission, [1976] 1 FC 615; Brown et al. v. Public Service Commission, [1975] FC 345; Boucher v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 204; Celinas, 73-21-POD-143 (Champoux)

Evans, 1981 DCA [3-1] 2.6-15 (Rosenbaum)*

Évaluation du mérite - évaluation des qualités personnelles - utilisation de renseignements extrinsèques

Le ministère prétendait que l'appelant avait provoqué une émeute dans un pénitencier et le commissaire du Service correctionnel jugeait que, coupable ou non, l'appelant serait inapte à travailler dans un pénitencier parce que les détenus croyaient qu'il avait fait une remarque désobligeante à leur endroit, ce qui avait provoqué l'émeute.

Jugé: Dans les circonstances particulières de la présente affaire, la restriction imposée à l'appelant était raisonnable et un jury de sélection pouvait légitimement la prendre en considération pour en venir à sa décision quant à ses qualités.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaires citées: Bambrough c. Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; Blagdon c. Commission de la Fonction publique, [1976] 1 CF 615; Brown et al. c. Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Boucher c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 204; Célinas, 73-21-POD-143 (Champoux)

---

* Ed. Note:

This decision was upheld by the Federal Court of Appeal but later overturned by the Supreme Court of Canada. See Evans v. Public Service Commission Appeal Board, [1983] 1 SCR 582.

* N.D.L.R.:

Cette décision fut maintenue par la Cour d'appel fédérale mais ensuite renversée par la Cour suprême du Canada. Voir Evans c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1983] 1 RCS 582.

White, 1981 ABD [3-3] 2.6-16 (Baillie)

Bias - discrimination - selection procedure

The selected candidate had been transferred into the position under competition after having carried out the duties in an acting capacity. The appellant presented a lengthy list of allegations, including: a) the appointment had prejudicially affected his opportunity for advancement; b) an unfair advantage had been given the selected candidate by having him perform the duties of the position to be staffed in an acting capacity; c) the selection tools used were inadequate; and d) the department's actions constituted favouritism toward the selected candidate.

Held: The evidence brought to light did not support the contentions advanced by the appellant. While certain irregularities might have been present in the selection process, these did not in any way affect the meritorious nature of the appointment made.

Appeal dismissed.

Cases cited: Yergeau v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 129; Caldwell v. Public Service Commission, [1978] 25 NR 458 (FCA)

White, 1981 DCA [3-3] 2.6-16 (Baillie)

Partialité - discrimination - processus de sélection

Le candidat reçu été muté dans le poste faisant l'objet du concours après l'avoir occupé à titre intérimaire. L'appelant présenta une longue liste d'allégations, y compris a) que la nomination avait nui à ses possibilités d'avancement; b) que le candidat reçu avait bénéficié d'un avantage indu en occupant le poste à combler à titre intérimaire; c) que les outils de sélection utilisés étaient inadéquats; et d) que la façon d'agir du ministère constituait une forme de partialité envers le candidat reçu.

Jugé: Les éléments mis en preuve n'étaient pas suffisants pour appuyer les allégations de l'appelant. Les irrégularités qui ont pu se produire au cours du processus de sélection n'étaient pas de nature à influer sur la nomination qui avait été faite au mérite.

Appel rejeté.

Affaires citées: Yergeau c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 129; Caldwell c. la Commission de la Fonction publique, [1978] 25 NR 458 (CFA)

Sundin, 1982 ABD [3-4] 2.6-17 (Chilton)

Alleged bias of Selection Board

Among the several arguments brought by the appellant was the contention that there existed a reasonable likelihood of bias on the part of two members of the Selection Board in the competition. Bias was said likely to exist because, prior to the competition, these two board members had been involved in an effort to relocate three selected candidates from one location to another and to make appointments without competition of these individuals. It was contended that the two board members necessarily, therefore, held the view that these three candidates were qualified and merited appointment to three of the vacant positions even before the competition began. Accordingly, their impartiality was in doubt. Moreover, one of these board members had allegedly passed over the appellant in favour of two other candidates in the competition for recent acting assignments. In reply, it was the department's position that the two board members in question were certainly not incompetent to assess candidates' qualifications simply because of the previous managerial decision noted. Further, the acting assignments referred to were given to certain employees because they were more readily available for reassignment than the appellant, which was certainly not the same as saying that the manager preferred such employees over the appellant.

Held: The mere fact that the two managers sitting on the Selection Board had participated in an earlier management decision seeking to promote three of the candidates without competition was not a sufficient basis on which to conclude they were biased. It was not a sufficient demonstration of bias to show simply that Selection Board members held opinions as to the qualifications of some of the candidates in relation to the duties to be performed; by the very nature of their responsibilities, managers had to hold and be called upon regularly to express these opinions. Indeed such personal knowledge might well advance the cause of selection based upon merit. On the other point raised, the allocation of acting assignments could reasonably be seen as nothing more than the manager's attempt to run his operation efficiently during periods of staff shortages.

Appeal dismissed.

Sundin, 1982 DCA [3-4] 2.6-17 (Chilton)

Allégation de partialité du jury de sélection

L'appelant soutint, entre autres, qu'il était raisonnable de croire que deux membres du jury de sélection n'étaient pas impartiaux. Il semblait y avoir eu partialité, dit-il, parce que ces deux membres ont tenté, avant la tenue du concours, de déplacer et de nommer sans concours trois personnes qui, en fin de compte, se retrouvent parmi les candidats reçus du concours visé par le présent appel. Il soutint que ces deux membres devaient, par conséquent, avoir jugé que ces trois candidats étaient qualifiés et méritaient d'être nommés aux trois postes vacants avant même la tenue du concours. C'est pourquoi il doutait de leur impartialité. De plus, l'un d'eux aurait passé outre à l'appelant pour accorder récemment des affectations intérimaires à deux autres candidats au concours. En réponse, le ministère soutint que les deux membres du jury en question n'avaient sûrement pas perdu la compétence pour évaluer les qualités des candidats du simple fait qu'ils avaient participé à la décision de gestion susmentionnée. De plus, les affectations intérimaires dont il était question furent accordées à certains employés parce qu'ils étaient plus en mesure d'être facilement réaffectés que l'appelant, ce qui n'était certes pas la même chose que de dire que le gestionnaire a préféré les nommer plutôt que l'appelant.

Jugé: Le simple fait que les deux gestionnaires membres du jury de sélection aient auparavant participé à la prise d'une décision de gestion en vue de promouvoir sans concours trois des candidats n'est sûrement pas une raison suffisante pour conclure qu'ils n'étaient pas impartiaux. La partialité n'est pas suffisamment prouvée lorsqu'on montre simplement que les membres du jury de sélection avaient des opinions préétablies au sujet des qualités de certains candidats en rapport avec les fonctions à exercer; de par la nature même de leurs responsabilités, les gestionnaires doivent avoir de telles opinions et sont appelés à les exprimer périodiquement. De fait, une telle connaissance personnelle des candidats pourrait fort bien favoriser la cause de la sélection au mérite. Pour ce qui est de l'autre point soulevé, l'attribution des affectations intérimaires pourrait raisonnablement être vue comme une simple tentative de la part du gestionnaire de diriger son service avec efficience lorsqu'il est à court de personnel.

Appel rejeté.

Public Service Employment Act, sections 10, 12, 16 and 21

Cases cited: R. v. Justices of Sussex, ex parte McCarthy, (1924) 1 KB 256; R. v. Moore, ex parte Brooks, (1969) 2 OR 677; R. v. DesRosiers, ex parte Millard, (1970) DLR 287; Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 297; Armour, 80-21-MOT-114 (Chilton); Bekkema, 1980 3 ABD [2-3] 2.5 (h)-6 (Chilton); Robert, 1980 ABD [2-4] 2.6-12 (Garant); Toy, 1980 ABD [2-3] 2.5(f)-9 (Butchart)

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 12, 16 et 21

Affaires citées: R. v. Justices of Sussex, ex parte McCarthy, (1924) 1 KB 256; R. v. Moore, ex parte Brooks, (1969) 2 OR 677; R. v. DesRosiers, ex parte Millard, (1970) DLR 287; Nanda et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 297; Armour, 80-21-MOT-114 (Chilton); Bekkema, 1980 3 DCA [2-3] 2.5(h)-6 (Chilton); Robert, 1980 DCA [2-4] 2.6-12 (Garant); Toy, 1980 DCA [2-3] 2.5(f)-9 (Butchart)

Doyle, 1983 ABD [4-2] 2.6-18 (Lee)

Alleged bias of Selection Board - family ties between Selection Board members and selected candidates - language proficiency of Selection Board members - consistency with respect to evaluation of merit - Selection Board refused to clarify questions during interview

The appellants alleged that the Selection Board was improperly constituted. One of its members was the future father-in-law of one of the selected candidates and another board member was a cousin of a different selected candidate. Each of these members had assessed the candidates' answers to the written examinations (which were identified by a numerical code only) but had excluded himself/herself when these particular candidates with whom they had family ties were interviewed. The appellants contended that these board members could have influenced the outcome of the competition in favour of the candidates in question. Also, one of the Selection Board members was not completely proficient in French which could have adversely affected the candidates interviewed in French. Furthermore, the Selection Board had not assessed all candidates in a fair and consistent manner. It had been unreasonable by refusing to clarify, during the interviews, the questions that were asked of the candidates. It held unreasonable expectations of the candidates and it had failed to distinguish between demonstrated knowledge and abilities at the time of assessing candidates' ability to communicate.

Held: It was not sufficient for the two Selection Board members in question to remove themselves from a single interview in order to satisfy the requirements of the merit principle. They should not have participated in any part of the selection process. The evidence leaves some doubt as to whether one of the Selection Board members was sufficiently proficient in the French language in order to fairly and thoroughly evaluate candidates who were interviewed in that language. However, there is no direct evidence that any candidate has been prejudiced by this situation. The other allegations are ill-founded.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 10

Public Service Employment Regulations, section 13

Doyle, 1983 DCA [4-2] 2.6-18 (Lee)

Prétendue partialité du jury de sélection - lien de parenté entre des membres du jury de sélection et des candidats reçus - compétence linguistique des membres du jury de sélection - cohérence en ce qui a trait à l'évaluation du mérite - refus du jury de sélection d'aider les candidats pendant l'entrevue

Les appelants alléguèrent que le jury de sélection était mal constitué. Un de ses membres était le futur beau-père d'un des candidats reçus et un autre, le cousin d'un deuxième candidat reçu. Ces deux membres avaient participé à l'évaluation des réponses des candidats aux examens écrits (qui ne portaient qu'un code numérique) mais s'étaient récusés au moment des entrevues des candidats avec lesquels ils avaient des liens de parenté. Les appelants prétendirent que les membres en question auraient pu influencer le résultat du concours en faveur des candidats reçus en cause. Ils firent aussi valoir que le fait que l'un des membres du jury n'était pas parfaitement bilingue a pu causer préjudice aux candidats interviewés en français. De plus, le jury de sélection n'avait pas évalué tous les candidats de façon juste et cohérente, s'était comporté de façon déraisonnable en ne leur posant pas de sous-questions, avait des attentes déraisonnables des candidats et n'avait pas établi de distinction entre les connaissances et capacités démontrées par les candidats lorsqu'il a évalué leurs capacités à communiquer.

Jugé: Le fait que les deux membres en cause du jury de sélection se soient retirés de l'entrevue ne suffisait pas à satisfaire les exigences du principe du mérite. Ils n'auraient pas dû s'impliquer de quelque façon dans le processus de sélection. La preuve présentée laisse présager un certain doute quant à savoir si un des membres du jury avait une connaissance suffisante du français pour assurer une évaluation juste et complète des candidats interviewés dans cette langue. Aucune preuve directe n'a été présentée qui permettrait de croire qu'un candidat ait subi un préjudice en raison de cette situation. Les autres allégations ne sont pas fondées.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 10

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 13

McLean and Jones, 1983 ABD [4-2] 2.6-19
(Chilton)

Alleged bias - consistency of treatment of candidates - eligibility of selected candidate to compete

The appellants alleged that one of the selected candidates in this competition for firefighters had been illegally appointed to his present position because he was twice appointed to the same position from the same eligible list. He had resigned shortly after his first appointment. Since this candidate was illegally appointed, he was not an "employee" when the competition was advertised and not entitled to compete. It was also contended that two selected candidates, who were sons of the fire chief and the deputy fire chief, had enjoyed an unfair advantage in the competition by virtue of being given special training and because some of the interview questions could only properly be answered by someone who had undergone that training. Finally, it was argued that the Selection Board had been more lenient in scoring the selected candidates' answers than it had been in scoring the appellants' answers.

Held: Even assuming that one of the selected candidates had been illegally appointed to his position, that candidate was nevertheless an "employee" as defined in the Public Service Employment Act and was eligible to compete in the competition in question. With the exception of one minor point, which is of no consequence, the marks assigned to the candidates are neither unfair nor inconsistent. No convincing evidence has been presented that the Selection Board was biased or that any of the selected candidates enjoyed an unfair advantage. Moreover, the relationship between the Selection Board members, the selected candidates and the selected candidates' fathers is not such that a reasonable apprehension of bias has arisen. None of the evidence suggests that the Selection Board members were anything but completely disinterested persons in the competition.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Regulations, paragraph 19(2)(a)

Case cited: Fredette et al. v. Public Service Commission, [1973] FC 1343

McLean et Jones, 1983 DCA [4-2] 2.6-19
(Chilton)

Prétendue partialité - incohérence dans le traitement des candidats - admissibilité des candidats au concours

Les appelants alléguèrent que l'un des candidats reçus à ce concours en vue de combler des postes de pompier avait été nommé illégalement à son poste puisqu'il fut deux fois nommé au même poste à partir de la même liste d'admissibilité. Il avait démissionné peu de temps après sa première nomination. Comme ce candidat avait été nommé de façon illégale, il ne bénéficiait pas du statut d'"employé" au moment de l'annonce du concours et n'était donc pas admissible à concourir. Il fut aussi allégué que deux candidats reçus, qui étaient, dans un cas, le fils du chef des pompiers et, dans l'autre, le fils du chef adjoint, avaient bénéficié d'un avantage indu du fait qu'ils avaient reçu une formation spéciale et puisque seulement ceux qui avaient obtenu cette formation pouvaient apporter une réponse valable aux questions posées à l'entrevue. Enfin, on prétendit que le jury de sélection avait été moins exigeant en évaluant les candidats reçus qu'il l'avait été en évaluant les appelants.

Jugé: Même en supposant qu'un des candidats reçus avait été illégalement nommé à son poste, il n'en reste pas moins que celui-ci était un "employé" au sens de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et qu'il était admissible au concours en cause. Sauf pour ce qui est d'un point mineur qui est sans conséquences, les notes attribuées aux candidats sont ni injustes ni incohérentes. Il n'existe pas de preuve convaincante que le jury de sélection avait fait preuve de partialité ou que les candidats reçus avaient bénéficié d'avantages indus. Qui plus est, le lien de parenté des candidats reçus avec les membres du jury n'était pas de nature à donner lieu à une appréhension raisonnable de partialité. Il n'existe aucune preuve qui laisse entendre que les membres du jury de sélection n'étaient pas des personnes entièrement désintéressées lors du concours.

Appels rejetés.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, alinéa 19(2)a)

Affaire citée: Fredette et al. c. la Commission de la Fonction publique, [1973] CF 1343

Bourget, 1983 ABD [4-3] 2.6-20 (Hershorn)

Advantage afforded to selected candidate

One of the candidates selected for appointment as a result of a competition had benefitted from training gained through a special employment program over one year earlier. While that program might justifiably have been used to enable women to enhance their skills, there was nothing in the appellant's view, to suggest that such assistance should have been restricted to francophone women. Since training had been gained through a specialized program that appeared not to have been administered appropriately, the selected candidate enjoyed an unfair advantage over other candidates in the competition.

Held: Any challenge against an employee's selection for training through work assignments possibly resulting in the acquisition of skills conferring an advantage to the employee in a later selection process should be made when the work assignment is proposed, that is, before any advantages accrue, so that any remedial action can be taken if the selection of the employee for training is improper. In any event, the training received by the selected candidate was not shown to be the determining factor in the difference which existed between the qualifications of the selected candidate in question and other candidates.

Appeal dismissed.

Bourget, 1983 DCA [4-3] 2.6-20 (Hershorn)

Avantage donné à la candidate reçue

La candidate reçue pour une nomination à la suite d'un concours a bénéficié d'une formation acquise plus d'un an auparavant dans le cadre d'un programme d'emploi spécial. Bien que ce programme puisse avoir été utilisé à bon droit pour permettre aux femmes de perfectionner leurs compétences, il n'y a rien, de l'avis de l'appelant, qui laisse entendre que cette aide doit être limitée aux femmes francophones. Comme la formation a été acquise au moyen d'un programme spécialisé qui semble ne pas avoir été administré selon les règles, la candidate reçue a bénéficié d'un avantage injuste sur les autres candidats au concours.

Jugé: Toute contestation du choix d'un employé pour recevoir de la formation au moyen d'affectations de travail pouvant aboutir à l'acquisition de compétences qui lui confèrent un avantage dans un processus de sélection ultérieur doit être faite au moment où l'affectation de travail est proposée, soit avant l'accumulation des avantages, de sorte que toute mesure corrective puisse être prise si le choix de l'employé pour recevoir une formation n'est pas fait selon les règles. Il n'a pas été démontré que la formation reçue fut le facteur déterminant pour expliquer la différence qui existe entre les qualités de la candidate reçue dont il est question et celle des autres candidats.

Appel rejeté.

Moffatt, 1984 ABD [5-1] 2.6-21 (Chilton)

Apprehension of bias - corrective action taken as a result of a previously upheld appeal - whether second Selection Board improperly constituted if same chairperson is designated

After an appeal was upheld, the chairperson of the original Selection Board was also designated to chair the second Selection Board established to reassess the qualifications of the selected candidate and the appellant. The appellant alleged that the chairperson's participation in the second Selection Board called into question the findings of that Board because there existed a reasonable apprehension that he was biased.

Held: Even though there is no direct evidence that the second Selection Board was biased or lacked integrity, that Selection Board could not be seen to have assessed the candidates' qualifications fairly because of the chairperson's involvement with the earlier part of the competition. It is important that justice should not only be done, but should manifestly and undoubtedly be seen to be done.

Appeal allowed.

Cases cited: Brown v. Public Service Commission, [1975] FC 345; Acro Pace Projects v. Attorney General of British Columbia, [1982] 3 WWR 546; Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277; Rex v. Justice of Sussex, ex parte McCarthy, (1924) 1 KB 256; Blagdon v. Public Service Commission Appeal Board [1976] 1 FC 615; Schwartz et al. v. the Queen, [1982] 1 FC 386; Re Gallian and Minister of Citizenship and Immigration, [1967] 63 DLR (2d) 224; Moffatt, 83-21-EIC-57 (Rosenbaum); Graham, 1980 ABD [3-1] 2.6-13 (Vinokur); Trottier, 79-21-CEI-35 (Chilton); Trottier, 79-21-EIC-76 (Chilton); Varley, 70-21-M&I-38 (Roberts)

Moffatt, 1984 DCA [5-1] 2.6-21 (Chilton)

Appréhension de parti pris - mesure corrective à la suite d'un appel accueilli - question de savoir si un second jury de sélection est incorrectement constitué lorsque le même président est désigné

A la suite d'un appel accueilli, le président du jury de sélection initial a été aussi désigné pour présider le second jury de sélection établi pour réévaluer les qualités du candidat reçu et de l'appelant. L'appelant soutint que la participation du président au second jury de sélection jetait un doute sur les conclusions de ce jury puisqu'il existait une appréhension raisonnable qu'il avait un parti pris.

Jugé: Même s'il n'y a aucune preuve directe de parti pris ou de manque d'intégrité de la part du second jury de sélection, il existe une perception que ce jury de sélection n'a pas évalué les qualités des candidats de façon juste étant donné l'implication du président du jury avec les étapes antérieures du concours. Il est important que la justice ne soit pas seulement rendue, mais aussi qu'elle paraisse avoir été rendue de façon manifeste et indiscutable.

Appel accueilli.

Affaires citées: Brown c. la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Acro Pace Projects v. Attorney General of British Columbia, [1982] 3 WWR 546; Nanda et al. c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Rex v. Justice of Sussex, ex parte McCarthy, (1924) 1 KB 256; Blagdon c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 1 CF 615; Schwartz et al. c. la Reine, [1982] 1 CF 386; Re Gallian and Minister of Citizenship and Immigration, [1967] 63 DLR (2e) 224; Moffatt, 83-21-EIC-57 (Rosenbaum); Graham, 1980 DCA [3-1] 2.6-13 (Vinokur); Trottier, 79-21-CEI-35 (Chilton); Trottier, 79-21-EIC-76 (Chilton); Varley, 70-21-M&I-39 (Roberts)

LeBlanc, 1984 ABD [5-4] 2.6-22 (Barry)

Bias of Selection Board

Although there was no evidence before the Appeal Board to show that the chairman of a Selection Board and the appellant had been involved in any wrong-doing, neither of them refuted the department's statement that they had been seen together outside working hours on various occasions, just before the interviews for the competition. As a result of that assessment, the appellant placed first in the competition. However, the allegation that a relationship existed between the appellant and the chairman of the Selection Board was investigated by the department and, as a result, the decision was taken by the department to reassess the candidates and replace the chairman of the Selection Board. The appellant who ranked fourth as a result of the reassessment alleged that the department should have stood by the decision of the first Selection Board.

Held: The department acted properly in replacing the chairman of the Selection Board and conducting a reexamination of the candidates to dispel any perception that the selections might not have been made according to merit.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 10

LeBlanc, 1984 DCA [5-4] 2.6-22 (Barry)

Partialité du jury de sélection

Bien que rien dans la preuve soumise au comité d'appel ne démontrait que le président du jury de sélection et l'appelante aient commis quelque méfait que ce soit, ni l'un ni l'autre n'avait réfuté les allégations du ministère selon lesquelles on les aurait vus ensemble en dehors des heures de travail à diverses occasions, juste avant les entrevues du concours. En raison de cette évaluation, l'appelante s'est classée au premier rang lors du concours. Cependant, le ministère a mené une enquête sur l'allégation qu'il existait une liaison entre l'appelante et le président du jury de sélection. Cela a eu pour résultat que la décision fut prise par le ministère de réévaluer les candidats et de remplacer le président du jury de sélecion. L'appelante, qui s'est classée quatrième en conséquence de cette réévaluation, prétendit que le ministère aurait dû maintenir la décision du jury de sélection initial.

Jugé: Le ministère a agi correctement en remplaçant le président du jury de sélection et en reprenant l'évaluation des candidats de façon à dissiper toute perception qui aurait pu exister que le résultat du concours ne reflétait pas fidèlement le mérite relatif des candidats.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 10

Fréchette et al., 1985 ABD [6-3] 2.6-23
(Binette)

Bias of Selection Board

Prior to the closing date of the competition, one of the Selection Board members stated at an office party that his secretary would be selected for the position. Afterwards, she ranked first in the competition.

Held: The merit principle implies that all Selection Board members must be impartial and their impartiality must be apparent to all including the candidates in the competition.

Appeals allowed.

Cases cited: Regina v. DesRosiers, Ex parte Millard, [1970] 3 OR 446; Nanda v. Public Service Commission, [1972] FC 277; Cathcart v. Public Service Commission et al., [1975] FC 407

Fréchette et al., 1985 DCA [6-3] 2.6-23
(Binette)

Parti pris du jury de sélection

Pendant la période des mises en candidature, un membre du jury de sélection déclara, lors d'une fête de bureau, que sa secrétaire serait la candidate choisie suite au concours déjà amorcé. Par après, la secrétaire s'est classée première.

Jugé: L'objectivité des membres du jury de sélection est un élément essentiel pour l'application du principe du mérite. Cette objectivité doit être apparente aux yeux de tous y compris les candidats au concours.

Appels accueillis.

Affaires citées: Regina c. DesRosiers, Ex parte Millard, [1976] 3 OR 446; Nanda c. Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Cathcart c. Commission de la Fonction publique et al., [1975] CF 407

Scott, 1985 ABD [6-3] 2.6-24 (Lee)

Bias of Selection Board - selection tools

According to the appellant, the candidates should have been invited to supply information about themselves in connection with the instant selection process. Furthermore, one of the Selection Board members was dating the selected candidate.

The department argued that the comparison of the candidates' qualifications was based on their job performance and was valid. The relationship between the Selection Board member concerned and the selected candidate began sometime after the selection for appointment had been made.

Held: The Public Service Commission enjoyed the discretion to use whatever job-related information seemed appropriate and valid to arrive at a selection based on merit. In light of the fact that the friendship existing between one of the board members and the selected candidate arose some time after the selection process had been completed, it did not influence the outcome of the competition.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 16 and 21
Civil Service Act, section 38
Federal Court Act, section 3
Public Service Employment Regulations, sections 25 and 40
Public Service Official Languages Appointment Regulations, section 10

Cases cited: Bokor v. The Queen, [1970] ExCR 842; Nanda v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1972] FC 277; Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; Doyle et al., [1983] ABD [4-2] 2.6-18 (Lee)

Scott, 1985 DCA [6-3] 2.6-24 (Lee)

Parti pris du jury de sélection - outils de sélection

Selon l'appelante, l'on aurait dû inviter les candidats à fournir des renseignements à leur propre sujet dans le cadre de ce processus de sélection. Par surcroît, un membre du jury de sélection fréquentait la candidate choisie.

Le ministère soutint que la comparaison des qualités de l'appelante et de la candidate choisie était basée sur le rendement des candidates et était valable. Le membre du jury de sélection et la candidate choisie qui se fréquentaient ont commencé à le faire quelque temps après que la sélection a été faite.

Jugé: La Commission de la Fonction publique peut se servir de tous renseignements appropriés et valables pour faire une sélection au mérite. Puisque la candidate choisie et le membre du jury de sélection qui se fréquentaient ont commencé à le faire seulement une fois que le concours avait été complété, cela n'a pas eu d'impact sur le résultat du concours.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonc[illegible]ique, articles 16 et 21
Loi sur le service civil, article 38
Loi sur la Cour fédérale, article 3
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 25 et 40
Règlement sur les langues officielles lors de nominations dans la Fonction publique, article 10

Affaires citées: Bokor c. la Reine, [1970] RCÉ 842; Nanda c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Le Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806; Doyle et al., [1983] DCA [4-2] 2.6-18 (Lee)

Currie, 1985 ABD [6-4] 2.6-25 (Stevenson)*

Bias of Selection Board

The appellant contended that the Selection Board had been unable to make an objective assessment of all candidates in the competition because one of its members was in a subordinate position to the husband (at common law) of the top-ranked candidate.

Held: While no direct evidence of bias was introduced, the Appeal Board cannot ignore the fact that an employee's supervisor is in a position to make decisions which might significantly affect that employee's career development. The board member who reported directly to the husband of the top-ranked candidate could not be seen to be a completely disinterested person.

Appeal allowed.

Cases cited: Nanda et al. v. Public Service Commission, [1972] FC 277; Doyle and Lachance, 82-21-CEI-186 (Lee); Graham, 80-21-DND-35 (Vinokur)

Currie, 1985 DCA [6-4] 2.6-25 (Stevenson)

Partialité du jury de sélection

L'appelant prétendit que le jury de sélection n'était pas en mesure de faire une évaluation objective de tous les candidats au concours vu que l'un des membres du jury avait pour supérieur hiérarchique immédiat le conjoint (de fait) de la candidate qui s'est classée première.

Jugé: Quoiqu'aucune preuve directe de préjugé n'a été présentée, le comité d'appel ne peut faire abstraction du fait que le supérieur hiérarchique immédiat d'un employé est en mesure de prendre des décisions pouvant influer considérablement sur la carrière de cet employé. Le membre du jury qui relève directement du conjoint de la candidate qui s'est classée première ne peut être considéré comme une personne tout à fait désintéressée.

Appel accueilli.

Affaires citées: Nanda et al. c. Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Doyle et Lachance, 82-21-CEI-186 (Lee); Graham, 80-21-DND-35 (Vinokur)

* Ed. Note:

Subsequent to this decision being rendered, the Federal Court of Appeal issued the judgement of Attorney General of Canada v. Firlotte et al., file A-449-86, unreported, in which it reversed the decision of an Appeal Board that had intervened on similar grounds.

* N.D.L.R.:

Après que cette décision a été rendue, la Cour d'appel fédérale a prononcé le jugement dans l'affaire Procureur général du Canada c. Firlotte et al., numéro du greffe A-449-86, inédit, par lequel la Cour renversa une décision d'un comité d'appel d'intervenir pour des motifs semblables.

Rhodes-Marriott, 1985 ABD [6-4] 2.6-26
(Chilton)

Bias of Selection Board - use of existing eligible list - reference information - selection tools

The chairperson of the Selection Board initially had some concerns about his own participation in the assessment of candidates because he was very familiar with the applicants' qualifications. He had discussed his concerns with some candidates. The department chose not to use an existing eligible list which was allowed to lapse prior to the competition. The Selection Board sought reference information only for the top-ranking candidates. One specific question was allegedly used to assess two different abilities subfactors.

Held: There is evidence which casts doubt on the ability of a member of a Selection Board to objectively assess the candidates' qualifications. Notwithstanding the fact that an eligible list exists for a position, the Deputy Head is not obliged to fill the vacant position during the life of the list and has the authority to decide when to fill vacancies. The list in issue was allowed to expire because it was honestly believed to be no longer valid. There is no indication of impropriety. The Appeal Board is unable to reach any conclusion about the actual use made of reference information. The evidence is unclear as to whether the Selection Board's failure to seek reference information on the remaining qualified candidates could have affected the outcome of the competition. While it is quite permissible to use one question to assess more than one qualification, on the evidence, it is impossible to conclude how the two abilities in issue were assessed.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 12, 18 and 21

Cases cited: Nanda v. Public Service Commission, [1972] FC 277; Brown et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345; Sharpe et al. v. Attorney General of Canada, [1983] 1 FC 292; Graham, 1981 ABD [3-1] 2.6-13 (Vinokur)

Doctrine: Guy D'Avignon, Report of the Special Committee of Personnel Management and the Merit Principle, 1979, Canadian Government Publishing Centre, Hull

Rhodes-Marriott, 1985 DCA [6-4] 2.6-26
(Chilton)

Partialité du jury de sélection - utilisation d'une liste d'admissibilité existante - vérification de références - outils de sélection

Au départ, le président du jury de sélection se préoccupait de sa participation à l'évaluation des candidats parce qu'il connaissait très bien leurs qualités. Il en avait discuté avec certaines candidates. Avant de procéder au concours, le ministère avait délibérément attendu l'expiration d'une liste d'admissibilité qui était en vigueur. Une vérification des références avait été effectuée seulement dans le cas des candidats qui figuraient aux plus hauts rangs. Une unique question avait présumément servie à évaluer deux capacités différentes qui étaient exigées.

Jugé: La preuve fait douter de la capacité d'un membre du jury de sélection d'évaluer objectivement les qualités des candidats. Nonobstant le fait qu'une liste d'admissibilité existe pour un poste, un sous-chef n'est pas tenu de pourvoir au poste vacant pendant que la liste est en vigueur, et il lui appartient de décider quand il faut pourvoir à des vacances. En l'espèce, on a laissé la liste expirer croyant véritablement qu'elle ne pouvait pas servir. Il n'y a pas eu d'irrégularité. Il est impossible d'établir à quoi les renseignements obtenus par la vérification des références ont servi en réalité et si la non-vérification par le jury des références du reste des candidats qualifiés a affecté les résultats du concours. Quoiqu'il soit tout à fait permis d'employer une seule question pour évaluer plus d'une qualité, en l'espèce, on ne peut déterminer avec certitude la façon dont les deux capacités ont été évaluées.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 12, 18 et 21

Affaires citées: Nanda c. Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Brown et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Sharpe et al. c. le Procureur général du Canada, [1983] 1 CF 292; Graham, 1981 DCA [3-1] 2.6-13 (Vinokur)

Doctrine: Guy D'Avignon, Rapport du comité spécial sur la gestion du personnel et le principe du mérite, 1979, Centre d'édition du Gouvernement du Canada, Hull

Chaperon, 1985 ABD [6-4] 2.6-27 (Baillie)

Bias - eligible list signed by brother-in-law of selected candidate

The appellant argued that there was serious doubt that the merit principle had been respected since family ties existed between the selected candidate and the regional director who had authorized the appointment by signing the eligible list.

Held: There is nothing wrong with the fact that a regional director, whose duty it is to sign as a matter of course all eligible lists issued by the Personnel Branch of the Quebec region, had authorized and signed the eligible list upon which the name of his sister-in-law appeared as the first-ranked candidate. While the family relationship which exists between them prevented him from participating in the selection process which led to the appointment of his sister-in-law, that relationship did not deprive him of his managerial powers.

Appeal dismissed.

Chaperon, 1985 DCA [6-4] 2.6-27 (Baillie)

Parti pris - liste d'admissibilité signée par le beau-frère de la candidate reçue

Selon l'appelant, étant donné qu'il existait un lien de parenté entre la candidate reçue et le directeur régional qui, en signant la liste d'admissibilité, a autorisé la nomination, il était douteux que le principe du mérite avait été respecté.

Jugé: Il n'est pas répréhensible qu'un directeur régional, qui signe habituellement toutes les listes d'admissibilité émises par la Direction du personnel dans la région du Québec, ait autorisé et signé la liste d'admissibilité sur laquelle le nom de sa belle-soeur apparaît au premier rang. Alors que le lien de parenté qui existe entre eux l'empêchait de participer au processus de sélection menant à la nomination de sa belle-soeur, il ne le privait aucunement de ses pouvoirs de gestionnaire.

Appel rejeté.

Corbett, 1986 ABD [7-1] 2.6-28 (Barry)

Allegation of discrimination - competence of Selection Board - revision of marks awarded

The appellant was found qualified and placed seventh on the eligible list. At the time the competition was announced, there were seven positions to be filled. However, the number of positions available for appointment was reduced from seven to six after the competition was completed and the eligible list had been established. The appellant, who had never performed duties at the journeyman level, was awarded no marks under the experience requirement. At the appellant's post-board interview, the Selection Board recognized that it had made errors in the marks he was awarded on two separate rated requirements. Although the correction of these answers resulted in substantial upward revision of his marks, the department concluded that his standing in the competition was unaltered because two other selected candidates also had their marks revised upwards as a result of similar errors being corrected.

Held: The evidence provides a very strong indication that the only reason for which the request to fill seven vacant positions was changed to six positions after the announcement of the results of the competition was that the department wanted to prevent the appellant's appointment. Also, the many changes made by the Selection Board in the marks awarded to the candidates after it had decided upon their rank calls into question the competency of the Selection Board and the validity of the final marks awarded. Since "journeyman experience" was not set out as a requirement in the competition poster or in the statement of qualifications, this qualification should not have been required.

Appeal allowed.

Corbett, 1986 DCA [7-1] 2.6-28 (Barry)

Allégation portant sur la discrimination - compétence du jury de sélection - révision des notes attribuées

L'appelant a été jugé qualifié et s'est classé septième sur la liste d'admissibilité. Lors du lancement du concours, il y avait sept postes à pourvoir. Toutefois, ce nombre a été réduit de sept à six une fois le concours terminé et la liste d'admissibilité établie. Les notes de l'appelant ainsi que celles de plusieurs autres candidats furent rajustées après la publication de la liste d'admissibilité. Étant donné que l'appelant n'avait pas eu l'occasion de remplir les fonctions associées au niveau de compagnon, il n'a obtenu aucun point pour l'exigence se rapportant à l'expérience. Lors de la post-entrevue de l'appelant, le jury de sélection a reconnu qu'il avait fait des erreurs en évaluant ses qualités au niveau de deux exigences cotées distinctes et malgré que le jury de sélection a corrigé ces erreurs, ce qui a eu pour effet de réhausser substantiellement les notes de l'appelant, le ministère est arrivé à la conclusion que son classement dans le concours demeurait inchangé puisque d'autres candidats reçus ont vu leurs notes réhaussées en raison de la correction d'erreurs semblables.

Jugé: La preuve indique clairement que l'unique raison pour laquelle le ministère a modifié sa demande pour que six postes soient dotés, au lieu de sept, après que les résultats du concours furent connus était que le ministère ne voulait pas que l'appelant soit nommé. De plus, les nombreuses modifications apportées aux notes des candidats par le jury de sélection, après qu'il eut décidé de leur classement, remettent en question la compétence du jury et la validité des notes finales qui ont été attribuées. Puisque ni l'avis de concours, ni l'énoncé de qualités ne mentionnent à titre d'expérience ou formation requise, "l'expérience à titre de compagnon", cette qualité n'aurait pas dû être exigée.

Appel accueilli.

Bokhari, 1986 ABD [7-3] 2.6-29 (Giffin)

Bias of Selection Board - screening process - irregularities in two competitions

Two competitions for two distinct but similar positions were held simultaneously. It was alleged that there was a failure by the Selection Board to provide all of the candidates, including the appellant, with a clear explanation of which parts of the written knowledge examination applied to each competition and which parts of the examination were of paramount importance in each competition.

It was further alleged that an irregularity had been committed, in that one of the selected candidates was allowed to undergo the knowledge examination prior to a determination being made by the Screening Board, on the basis of additional information provided by that candidate, that he met the basic requirement. This action was unfair towards the other candidates.

It was alleged that a number of fundamental irregularities were committed when the knowledge examination was administered, such as the test administrator's failure to enforce the preset time limits which candidates were allowed to spend answering each section of the examination. Lastly, the assessment of some of the abilities subfactors was flawed and revealed that the Selection Board was biased against the appellant.

Held: A department is afforded a broad, if not unfettered, discretion in using whatever means it deems appropriate to establish the relative merit of candidates for positions in the Public Service. A Selection Board has a general duty to act fairly towards the candidates. However, a Screening Board has a wide discretion to choose how and when to determine if candidates meet the basic requirements. This discretion is subject only to the qualification that its exercise be compatible with the requirements of the merit principle.

Concerning the procedural irregularities alleged by the appellant, before they can be used as a basis for allowing an appeal, there must be a real possibility that such irregularities have influenced the selections for appointment. The Appeal Board cannot find this to have been the case.

The role of an Appeal Board is not to function as a second Selection Board. Consequently, the Appeal Board cannot find

Bokhari, 1986 DCA [7-3] 2.6-29 (Giffin)

Partialité du jury de sélection - sélection préliminaire - anomalies lors de deux concours

Deux concours pour deux postes semblables mais distincts ont été tenus simultanément. Il a été allégué que le jury de sélection avait négligé d'indiquer clairement à tous les candidats, y compris l'appelant, quelles étaient les parties de l'examen écrit qui s'appliquaient à chaque concours et quelles parties de l'examen étaient d'une importance primordiale pour chaque concours.

Il a été également allégué qu'une irrégularité avait été commise lors du concours puisqu'une des candidates reçues s'était vu permise de passer l'examen des connaissances avant que le jury de sélection préliminaire n'ait déterminé, en fonction de renseignements additionnels fournis par cette candidate, qu'elle répondait aux exigences fondamentales. Cette façon de procéder était injuste à l'endroit des autres candidats.

Il fut allégué que plusieurs irrégularités fondamentales avaient été commises lorsque l'examen des connaissances a été administré, tel que l'omission par l'administrateur de l'examen d'appliquer les limites qui avaient été établies au préalable quant au temps permis aux candidats pour répondre à chaque partie de l'examen. Finalement, la procédure d'évaluation de certaines capacités était erronée et dénotait un parti pris négatif du jury de sélection à l'endroit de l'appelant.

Jugé: Un ministère est libre d'avoir recours à n'importe quel moyen qu'il juge approprié pour établir le mérite relatif des candidats qui postulent un emploi dans la Fonction publique. Un jury de sélection a un devoir général d'agir avec équité à l'endroit des candidats. Cependant, un jury de sélection préliminaire a une vaste discrétion dans le choix du moyen et du moment pour déterminer si les candidats satisfont aux exigences fondamentales. L'exercice de cette discrétion est assujettie seulement aux exigences du principe du mérite.

En ce qui a trait aux anomalies procédurales invoquées par l'appelant, afin qu'elles puissent constituer un motif permettant au comité d'appel d'intervenir, il doit réellement exister une possibilité que ces anomalies aient influé sur la sélection des candidats. Le comité d'appel ne peut conclure qu'il en est ainsi dans ce cas-ci.

Un comité d'appel ne joue pas le rôle d'un second jury de sélection. Par conséquent, le comité d'appel ne peut conclure à la

any merit in the appellant's contention that his answers to the knowledge and abilities questions were improperly assessed.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 12, 16 and 21

Cases cited: Rex v. Justices of Sussex, ex parte McCarthy, [1924] 1 KB 256; Re O'Bryne and Bazley et al., [1971] 3 OR 309; Blagdon v. The Public Service Commission et al., [1976] 1 FC 615; Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277; Committee for Justice and Liberty v. National Energy Board, [1978] 1 SCR 369; Bates v. Lord Hailsham of St. Marylebone, [1972] 1 WLR 1373; Nicholson v. Haldimand-Norfolk Regional Board of Police Commissioners, [1979] SCR 311; Caldwell et al. v. Public Service Commission et al., [1978] 25 NR 458; Moffatt, 1984 ABD [5-1] 2.6-21 (Chilton)

validité de la prétention de l'appelant selon laquelle ses réponses aux questions portant sur les connaissances et capacités auraient été mal évaluées.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 12, 16 et 21

Affaires citées: Rex c. Justices of Sussex ex parte McCarthy, [1924] 1 KB 256; Re O'Byrne et Bazley et al., [1971] 3 OR 309; Blagdon c. la Commission de la Fonction publique et al., [1976] 1 CF 615; Nanda et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Committee for Justice and Liberty c. l'Office national de l'énergie, [1978] 1 RCS 369; Bates c. Lord Hailsham of St. Marylebone, [1972] 1 WLR 1373; Nicholson c. Haldimand-Norfolk Regional Board of Police Commissioners, [1979] RCS 311; Caldwell et al. c. Commission de la Fonction publique et al., [1978] 25 NR 458; Moffatt, 1984 DCA [5-1] 2.6-21 (Chilton)

Murphy et al., 1986 ABD [7-4] 2.6-30
(Steward)

Bias of Selection Board

It was alleged that one of the members of the Selection Board was not in a position to make an unbiased judgement concerning the first ranked candidate, who was his tenant, because of the patent existence of both an economic and personal relationship between them. It was further alleged that the Selection Board's recording of the candidates' responses to the interview questions was inaccurate. In addition, the Selection Board failed to properly assess the personal suitability of the candidates, because it had relied on their performance evaluation reports without making any attempt to ascertain the validity of the comments found in these reports.

Held: The Selection Board's assessment of the candidates' responses at their interview is valid as it appears from the Selection Board's consensus notes that these replies were accurately reported. The personal suitability factor could be adequately assessed on the basis of the candidates' performance evaluation reports. Concerning the allegation of bias, no matter how strong a sense of integrity the member in question of the Selection Board is perceived to have, the possibility that he was biased, whether that bias was conscious or unconscious, exists by reason of the nature of his relationship with the selected candidate in question. Other employees can readily have apprehended that the relationship under attack potentially led to a predisposition on the part of that Selection Board member to select the candidate who is his tenant.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 10, subsection 16(1)

Cases cited: Cathcart v. The Public Service Commission, [1975] FC 407; Irwin v. Public Service Commission Appeal Board, [1979] 1 FC 536; Blais v. Public Service Commission Appeal Board, [1979] 2 FC 412; Rex v. Justices of Essex, ex parte McCarthy, (1924) 1 KB 256; Gardiner et al., 78-21-DND-108 (Vaison); Graham, 1981 ABD [3-1] 2.6-13 (Vinokur)

Murphy et al., 1986 DCA [7-4] 2.6-30
(Steward)

Parti pris du jury de sélection

Il fut allégué qu'un des membres du jury de sélection n'avait pas pu juger en toute impartialité le candidat classé premier, qui était son locataire, à cause de l'existence évidente de relations d'ordre personnel et économique entre eux. En outre, le jury de sélection n'avait pas rapporté fidèlement les réponses des candidats aux questions d'entrevue. De plus, le jury de sélection n'avait pas fait une évaluation valable des qualités personnelles des candidats, puisqu'il s'en était remis à leurs évaluations de rendement sans vérifier l'exactitude des commentaires indiqués par ces rapports.

Jugé: Le jury de sélection a fait une évaluation valable des réponses des candidats à l'entrevue comme il est manifeste d'après les notes qui représentent le consensus du jury de sélection. Le facteur qualités personnelles pouvait être évalué valablement en fonction des évaluations de rendement des candidats. En ce qui a trait à l'allégation de parti pris, quel que soit le degré de probité qu'on prête au membre du jury de sélection, la possibilité qu'il ait un parti pris, que ce parti pris fût conscient ou non, existe en raison de la nature de ses relations avec le candidat reçu en cause. D'autres employés peuvent aisément avoir craint que l'existence de cette relation a pu induire ce membre du jury de sélection a choisir le candidat qui est son locataire.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 10, paragraphe 16(1)

Affaires citées: Cathcart c. la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 407; Irwin c. le comité d'appel de la Fonction publique, [1979] 1 CF 356; Blais c. le comité d'appel de la Fonction publique, [1979] 2 CF 412; Rex v. Justices of Essex, ex parte McCarthy, (1924) 1 KB 256; Gardiner et al., 78-21-DND-108 (Vaison); Graham, 1981 DCA [3-1] 2.6-13 (Vinokur)

Inventory selection (DATA STREAM) - eligibility of groups excluded from the inventory

An inventory selection was made and the appellant was not considered because prior to the selection the Public Service Commission had decided employees in his classification would no longer be included in the inventory. The appellant alleged that he was in the area of competition and possessed the necessary qualifications for the job. The appellant's inventory record made no reference to the skills required for the position.

Held: The appellant's exclusion from the inventory was troubling but declined to intervene because it was highly unlikely he would have been identified as a candidate. His elimination from the inventory had occurred only twenty-three days before the identification of candidates and, at that time, his inventory record contained no reference to his qualifications as they related to the position under competition. Such a conclusion would be increasingly tenuous as time passed and on another occasion the department might be required to justify the exclusion of the appellant's group from the inventory. The onus was on an employee to show in his application -- including inventory information -- all the qualifications he wished to bring to the attention of a Selection Board. Merit did not require all possible qualified candidates to be considered. When a selection is made from among an adequate number of eligible and qualified candidates the requirements of the law have been met.

Appeal dismissed.

Case cited: Lewin, 77-21-PSC-12 (Brazier)

Stoochnoff, 1979 ABD [1-1] 2.7-4 (Brazier)

Sélection par répertoire (PERMATRI) - admissibilité de groupes exclus du répertoire

Une sélection par répertoire a eu lieu et l'appelant n'a pas été considéré parce que, avant la sélection, la Commission de la Fonction publique avait décidé que les employés appartenant à sa classification ne seraient plus inclus dans le répertoire. L'appelant allégua qu'il était dans la zone de concours et possédait les qualités nécessaires pour le poste. Le dossier en répertoire de l'appelant ne fait pas mention des compétences requises dans le poste.

Jugé: L'exclusion de l'appelant du répertoire était troublante, mais a refusé d'intervenir parce qu'il était très improbable que l'appelant aurait été choisi comme candidat. Il avait été éliminé du répertoire vingt-trois jours seulement avant l'identification des candidats et, à ce moment, son dossier dans le répertoire ne contenait aucune référence à ses qualités comme étant reliées à celles du poste visé par le concours. Une telle conclusion serait de plus en plus fragile au fur et à mesure que le temps passe et que le ministère pourrait être tenu de justifier pourquoi il avait exclu le groupe de l'appelant du répertoire. Il incombe à l'employé de démontrer dans sa demande d'inscription, -- y compris l'information du répertoire -- toutes les qualités qu'il désire porter à l'attention d'un jury de sélection. Le principe du mérite n'exige pas que tous les candidats qualifiés possibles soient pris en considération. Lorsque la sélection est faite parmi un nombre suffisant de candidats admissibles et qualifiés les exigences de la loi ont été respectées.

Appel rejeté.

Affaire citée: Lewin, 77-21-PSC-12 (Brazier)

Lawson, 1979 ABD [1-1] 2.7-5 (Brazier)

Computerized inventory (DATA STREAM) - choice of search words

The department conducted a computerized inventory search and selected a series of sub-specialty skills words to identify depth of experience in a specialty field "operations research." The appellant was not identified but testified that he had experience in operations research. He contended that the words used in the search were overly restrictive.

Held: The department had attempted to do through the computerized inventory something that the inventory was not designed to do. The inventory was established to identify candidates possessing the required experience and not to determine the quality of that experience. That quality had to be determined through consideration of other factors such as positions held, sequence and organizational placement of such positions. Given the limited space for describing skills in the inventory record, it was unfair and unreasonable to require candidates, in effect, to describe their experience in two different ways: once by an overall descriptive word "operations research" and again by reference to sub-specialties contained within operations research.

Appeal allowed.

Lawson, 1979 DCA [1-1] 2.7-5 (Brazier)

Répertoire informatisé (PERMATRI) - choix des mots repères

Le ministère a procédé à une consultation du répertoire informatisé et a choisi une série de termes décrivant des compétences semi-spécialisées pour identifier l'étendue de l'expérience dans un champ de spécialité, la "recherche opérationnelle". L'appelant n'a pas été identifié, mais il affirma qu'il avait de l'expérience en recherche opérationnelle. Il allégua que les mots utilisés pour la consultation du répertoire étaient trop restrictifs.

Jugé: Le ministère a tenté de faire exécuter par le répertoire informatisé une fonction pour laquelle il n'a pas été conçu. Le répertoire a été établi pour identifier les candidats possédant l'expérience requise et non pas pour déterminer la qualité de cette expérience. Cette qualité devait être déterminée en tenant compte d'autres facteurs, comme les postes occupés, leur succession et la place qu'ils ont dans l'organisation. Comme l'espace pour décrire les compétences est limité dans le dossier du répertoire, il était injuste et déraisonnable d'exiger des candidats, à toute fin pratique, de décrire leur expérience de deux façons différentes: une fois selon un descriptif global, "recherche opérationnelle" et une autre fois encore en faisant référence aux sous-spécialités contenues dans la recherche opérationnelle.

Appel accueilli.

Demers et al., 1980 ABD [2-1] 2.7-6
(Mercier-Savoie)

Closed competition - computerized inventory - identification of candidates

None of the appellants were identified in a computerized search for eligible candidates because they occupied positions not included in the inventory. However, those positions were within the area of competition defined as including employees "whose positions were in a salary range any step of which falls between $25,000 and $28,000." The appellants contended that they were improperly and unfairly prevented from being considered for the position under competition.

Held: On the facts, the positions to be filled does not have a significant amount of management content and, therefore, it was unreasonable to use an inventory designed to identify candidates for management positions to staff the position. It was not sufficient to say that the search was reasonable because a sufficient number of candidates had been identified. The area of competition insofar as it was defined in terms of "employees identified through DATA STREAM on 15 January 1979 ..." was not within the parameters of the provisions of the Public Service Employment Act on area of competition.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 13

Case cited: Stoochnoff, 78-21-ITC-4 (Brazier)

Demers et al., 1980 DCA [2-1] 2.7-6
(Mercier-Savoie)

Concours restreint - répertoire informatisé - identification des candidats

Aucun des appelants n'a été identifié comme candidat possible au cours d'une recherche informatique, car ils occupaient des postes non inscrits au répertoire. Cependant, leurs postes étaient à l'intérieur de la zone de concours définie comme comprenant les employés "dont le poste se situe dans la gamme de traitements dont un échelon se trouve entre 25 000 $ et 28 000 $". Les appelants firent valoir qu'ils avaient été indûment et injustement empêchés d'être considérés comme candidats possibles au concours du poste.

Jugé: Selon les faits, le poste à pourvoir ne comporte pas une partie importante de tâches de gestion et il était donc déraisonnable d'utiliser un répertoire destiné à l'identification de candidats pour des postes de gestion, dans le but de combler ce poste. Il ne suffisait pas de dire que la recherche était raisonnable du fait qu'un nombre suffisant de candidats avaient été identifiés. La zone de concours, dans la mesure où elle portait sur les "employés identifiés par PERMATRI le 15 janvier 1979 ...", n'était pas conforme aux exigences de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique sur les zones de concours.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 13

Affaire citée: Stoochnoff, 78-21-ITC-4 (Brazier)

Snell, 1980 ABD [2-3] 2.7-7 (Murby)

Definition of "competition"

A selection for a term appointment was made on the basis of the manager's personal knowledge of six employees' qualifications. The appellant was eliminated from consideration because he did not possess the required experience. The appellant alleged that the selection had been made as a result of a competition using an inventory rather than without competition, as maintained by the department. The appellant contended that the Selection Board had not considered all of the documentary evidence required for such a selection process.

Held: The qualifications of more than one person having been considered for the purpose of selecting one of them for appointment, there has been a competition. The selection has been made according to merit and the department has shown that the elimination of the appellant from the competition was reasonable.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, subparagraphs 5(b)(i), 5(b)(ii) and 5(c)(v)

Snell, 1980 DCA [2-3] 2.7-7 (Murby)

Définition de "concours"

La sélection en vue d'une nomination pour une période fixe a été faite en se basant sur la connaissance personnelle qu'avait le gestionnaire des qualités de six employés. L'appelant n'a pas été retenu parce qu'il n'avait pas l'expérience requise. L'appelant allégua que la sélection avait été faite par voie de concours à partir d'un inventaire, plutôt que sans concours comme le soutenait le ministère. L'appelant prétendit que le jury de sélection n'avait pas considéré tous les documents exigés pour une telle méthode de sélection.

Jugé: Puisque les qualités de plus d'une personne ont été considérées en vue d'une nomination, il y a eu concours. La sélection a été faite selon le mérite et le ministère a démontré que l'élimination de l'appelant du concours était raisonnable.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, sous-alinéas 5b)(i), 5b)(ii) et 5c)(v)

Champagne, 1979 ABD [1-1] 2.8-2 (Doucet)

Preferential treatment - acting appointment

The appellant alleged that the selected candidate had an unfair advantage since she had acted in the position under appeal for more than three months. This acting appointment had been illegal since no notice of right to appeal had been given as required by the Public Service Employment Regulations.

Held: The selected candidate had acted in the position for a continuous period of ten months, notwithstanding breaks. However, the questions on the examination were not such that persons who had not performed the duties of the position could not have replied satisfactorily to them.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Regulations, section 27

Case cited: Murray, 74-21-NRCE-IV-16 (Brazier)

Champagne, 1979 DCA [1-1] 2.8-2 (Doucet)

Favoritisme - nomination intérimaire

L'appelant allégua que la candidate reçue avait un avantage injuste étant donné qu'elle occupait de façon intérimaire depuis plus de trois mois le poste visé par l'appel. Cette nomination intérimaire avait été illégale puisque aucun avis de droit d'appel n'avait été donné, conformément au Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique.

Jugé: La candidate reçue avait occupé le poste par intérim pour une période continue de dix mois, nonobstant les interruptions. Cependant, une personne qui n'avait pas exercé les fonctions du poste avait tout de même la possibilité de répondre aux questions de l'examen de façon satisfaisante.

Appel rejeté.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 27

Affaire citée: Murray, 74-21-NRCE-IV-16 (Brazier)

Menear, 1979 ABD [1-1] 2.8-3 (Bénard)*

Acting appointment - appeal right - whether appellant eligible to be candidate

The appellant was not considered for an acting appointment because, according to the department, at the time the selection was made, he was not an employee of the Public Service and, therefore, he was not eligible to be a candidate if a closed competition had been held. The appellant acknowledged that he was not an employee at the time that the selection had been made but he contended that his status should be determined as of the date the notice of right to appeal was issued, several months after the selection. The appellant alleged that at that time he was within the area of competition which would have ben established if a closed competition had been conducted.

Held: The appellant does not enjoy the right of appeal because he was not an employee at the time the selection which he was appealing had been made.

The Appeal Board finds that it does not have jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Regulations, sections 12, 27 and 41

* Ed. Note:

This decision was set aside by the Federal Court of Appeal. See Menear v. Public Service Commission Appeal Board, [1979] 1 FC 411

Menear, 1979 DCA [1-1] 2.8-3 (Bénard)*

Nomination intérimaire - droit d'appel - si l'appelant pouvait être candidat

On n'a pas tenu compte de l'appelant pour une nomination intérimaire parce que, selon le ministère, au moment où la sélection a été faite, l'appelant n'était pas employé de la Fonction publique et n'était donc pas admissible à un concours restreint. L'appelant a reconnu qu'il n'était pas employé au moment de la sélection, mais il soutient que son statut devrait être déterminé à compter de la date où l'avis du droit d'appel a été émis, plusieurs mois après la sélection. L'appelant a allégué qu'à ce moment, il était dans la zone du concours qui aurait été établie si un concours restreint avait été tenu.

Jugé: L'appelant n'avait pas de droit d'appel car il n'était pas employé au moment où la sélection à l'encontre de laquelle il interjette appel a été faite.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 12, 27 et 41

* N.D.L.R.

Cette décision a été infirmée par la Cour d'appel fédérale. Voir Menear c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1979] 1 CF 411

Almond, 1979 ABD [1-1] 2.8-4 (Barry)

Area of competition - eligibility to compete of persons occupying positions on an acting basis - status of Public Service Commission bulletins

The area of competition was: employees "occupying positions in which the maximum rate of pay is $12,409 or higher" (CR-4 equivalent). The appellant was eliminated because although she was performing the duties of a position classified at the CR-4 group and level in an acting capacity, her substantive position was at the CR-3 group and level. At the time of the competition, the appellant had been acting for less than two months. The department relied on Public Service Commission Bulletin 77-19 which indicated that the appellant would only be eligible to compete after she had occupied the CR-4 position on an acting basis for three months.

Held: Public Service Commission bulletins do not carry the force of law and are not binding with respect to the manner in which, or the degree to which, the law is to be applied. The words "occupying positions" in the area of competition are equivalent to the words "positions ... in which prospective candidates must be employed." The Public Service Employment Regulations, with respect to acting appointments deal with appointments and deemed appointments, but at the material time, the appellant was, for the purpose of the provisions of the Public Service Employment Act on area of competition "employed in" the CR-4 position, the duties of which she was performing in an acting capacity and, therefore, eligible to compete.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 13

Public Service Employment Regulations, section 27

Case cited: Osmond, 78-21-CEI-11 (Barry)

Almond, 1979 DCA [1-1] 2.8-4 (Barry)

Zone de concours - admissibilité au concours des personnes occupant un poste par intérim - statut des Bulletins de la Commission de la Fonction publique

La zone du concours était la suivante: les employés "occupant des postes dont l'échelle de traitement maximum est de 12 409 $ ou plus" (équivalent de CR-4). L'appelante a été éliminée parce que même si elle remplissait par intérim des fonctions de CR-4, son poste d'attache était un poste de CR-3. Au moment du concours, l'appelante assurait l'intérim depuis moins de deux mois. Le ministère s'est fondé sur le Bulletin de la Commission de la Fonction publique 77-19 qui indiquait que l'appelante serait admissible au concours seulement lorsqu'elle aurait occupé un poste de CR-4 par intérim pendant trois mois.

Jugé: Les Bulletins de la Commission de la Fonction publique n'ont pas force de loi et n'ont aucun caractère obligatoire quant à "la façon dont la loi est appliquée ou son degré d'application". Les mots "occupant des postes" dans la zone du concours équivalaient à "des postes ... que les candidats éventuels doivent occuper". Le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, pour ce qui est des nominations intérimaires, traite des nominations et de ce qui est réputé une nomination. Or, à la date en question, l'appelante était, aux fins des dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique sur les zones de concours, "employée dans" le poste de CR-4, dont elle exerçait les fonctions par intérim, ce qui la rendait admissible au concours.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 13

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 27

Affaire citée: Osmond, 78-21-CEI-11 (Barry)

Mitchell et al., 1979 ABD [1-1] 2.8-5
(Chilton)

Appointment without competition - appeal right - existing eligible list for similar positions - acting appointment to unclassified position

The selected employee had performed the duties of the position under appeal for some time with no additional remuneration. The department was in the process of classifying the position and wanted her to continue performing the duties until a competition could be held. The appellants argued that the department could not appoint this employee to a position that had not yet been classified. The position under appeal was basically an operations supervision position and until approval was granted to treat it differently, the department was obliged to fill it from the eligible list which existed for operations supervisor positions. The department contended that two of the appellants did not have a right of appeal since they were at the same level as the position under appeal.

Held: On the jurisdiction issue, the appellants fall within the statutory definition of "persons whose opportunity for advancement have been prejudicially affected" as set out in the Public Service Employment Regulations, and thus, they enjoy the right of appeal. The department had proposed the appointment to regularize the anomalous position of the selected employee. The department has failed to show that the appellants were not serious contenders for the position and it could not defend the exclusion of the appellants from the acting appointment.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 27 and subsection 41(1)

Mitchell et al., 1979 DCA [1-1] 2.8-5
(Chilton)

Nomination sans concours - droit d'appel - liste d'admissibilité existante pour des postes semblables - nomination intérimaire à un poste non classifié

L'employée choisie avait exercé les fonctions du poste visé par l'appel pendant un certain temps sans rémunération supplémentaire. Le ministère était en train de classifier le poste et désirait qu'elle continue d'exercer les fonctions jusqu'à la tenue du concours. Les appelants alléguèrent que le ministère ne pouvait pas nommer cette employée à un poste dont la classification n'avait pas encore été établie. Le poste visé par l'appel était essentiellement un poste de surveillance des opérations et en attendant d'avoir reçu l'autorisation de le considérer autrement, le ministère était obligé de le combler à partir de la liste d'admissibilité qui existait pour des postes de surveillance des opérations. Le ministère prétendit que deux des appelants n'avaient pas droit d'appel parce qu'ils étaient au même niveau que le poste visé par l'appel.

Jugé: Quant à la question de compétence, les appelants correspondaient à la définition prévue par la loi des "personnes dont les chances d'avancement ont été amoindries", comme l'expose le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, et jouissent donc du droit d'appel. Le ministère avait proposé la nomination pour régulariser l'irrégularité la situation de l'employée choisie. Le ministère n'a pas démontré que les appelants n'étaient pas des aspirants sérieux pour le poste et n'a pu défendre l'exclusion des appelants de la nomination intérimaire.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 27 et paragraphe 41(1)

Pitz et al., 1980 ABD [2-3] 2.8-6
(Mitchell)

Appointment without competition - right to appeal - acting appointment - definition of appointment

On the basis of his personal knowledge of five employees, a manager selected one of these employees to perform the duties of a higher level position on a temporary basis. No formal assessment of the employee's qualifications was made against the requirements of the position. Two of the four appellants were not considered because they did not work in the geographic location where the vacant position was situated. The department argued that there had been no appointment under the Public Service Employment Act and, consequently, there was no right to appeal.

Held: There is no reference in the Public Service Employment Act as to what constitutes an appointment under the Act. To say that a person is deemed to be appointed or is considered to be appointed is no different in substance than to say that a person is appointed. It is not unreasonable to conclude that an appointment under the Act occurs when a person is assigned certain duties in a part of the Public Service to which the Public Service Commission has the exclusive right and authority to appoint.* On the merits, although two appellants fall within the area of competition set out in the notice of right to appeal, because their qualifications were not considered, there is no evidence that the selected employee was the best qualified person for the position.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, subsection 27(1), paragraph 41(c) and subparagraph 7(c)(v)

Cases cited: Geiger, 79-21-MOT-3X (Mitchell); Nowak, 79-21-CEI-53 (Chilton)

* In the later judgement of Lucas v. Public Service Commission Appeal Board (court file A-610-86, unreported), the Federal Court of Appeal held that "the words appointment and assignment have substantially the same grammatical and ordinary meaning" (per Heald J.).

Pitz et al., 1980 DCA [2-3] 2.8-6
(Mitchell)

Nomination sans concours - droit d'appel - nomination intérimaire - définition de nomination

En se basant sur sa connaissance personnelle de cinq employés, un gestionnaire a choisi un de ces employés pour remplir temporairement les fonctions d'un poste de niveau supérieur. Il n'y a eu aucune évaluation officielle des qualités des employés en regard des exigences du poste. Deux des 4 appelants n'ont pas été considérés parce qu'ils ne travaillaient pas dans la région géographique où était situé le poste vacant. Le ministère soutint qu'il n'y avait pas eu de nomination au sens de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et que, par conséquent, il n'y avait pas de droit d'appel.

Jugé: Il n'y a rien dans la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui indique ce que constitue une nomination en vertu de la Loi. Il n'y a pas de différence substantielle entre dire qu'une personne est estimée nommée à un poste ou considérée comme nommée à un poste et dire qu'une personne est nommée à un poste. Il n'est pas déraisonnable de conclure qu'il y a nomination au sens de la Loi quand une personne est affectée à certaines fonctions à l'intérieur d'une partie de la Fonction publique où la Commission de la Fonction publique a le droit et le pouvoir exclusifs de faire des nominations*. Bien que deux appelants se soient retrouvés à l'intérieur de la zone de concours indiquée par l'avis de droit d'appel, puisque leurs qualités n'ont pas été considérées, la preuve n'a pas été faite que le candidat reçu est la personne la plus qualifiée pour le poste.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 27(1), alinéa 41(c) et sous-alinéa 7(c)(v)

Affaires citées: Geiger, 79-21-MOT-3X (Mitchell); Nowak, 79-21-CEI-53 (Chilton)

* Dans le jugement ultérieur de Lucas c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique (numéro du greffe A-610-86, inédit), la Cour d'appel fédérale a jugé que [TRADUCTION] "les mots nomination et affectation ont sensiblement le même sens grammatical et usuel".

Bourke, 1980 ABD [2-4] 2.8-7 (Rosenbaum)

Whether appointment made without competition or by competition - acting appointment - right to appeal - area of competition

The appellant was not considered for the acting appointment in question because he was outside the area of competition established by the department. The appellant alleged that the area of competition was unreasonable. He maintained that he enjoyed the right to appeal as a person whose opportunity for advancement had been prejudicially affected by the acting appointment.

Held: The area of competition established by the department is unreasonable because only one of the six employees within it meets the basic requirements. Although the department maintains that it has made the selection without competition, the department has in fact used a closed competition in which candidates were identified by means of an inventory. Because the area of competition established is unreasonable and because a reasonable area would have necessarily included the appellant, he is an unsuccessful candidate enjoying the right to appeal the appointment. Since the appellant's qualifications were not assessed, the Appeal Board's intervention is warranted.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, subsection 40(1) and subparagraphs 5(b)(ii) and 5(c)(i)

Bourke, 1980 DCA [2-4] 2.8-7 (Rosenbaum)

Question de savoir si la nomination a été faite sans concours ou suite à un concours - nomination intérimaire - droit d'appel - zone de concours

L'appelant ne fut pas retenu en vue de cette nomination intérimaire parce qu'il se trouvait à l'extérieur de la zone de concours fixée par le ministère. L'appelant prétendit que la zone de concours était déraisonnable. Il soutint qu'il pouvait interjeter appel à titre de personne dont les chances d'avancement avaient été amoindries par la nomination intérimaire.

Jugé: La zone de concours fixée par le ministère était déraisonnable parce qu'un seul des six employés qui en fait partie répond aux exigences fondamentales. Bien que le ministère soutienne qu'il a fait la sélection sans concours, il s'est en fait servi d'un concours restreint entre candidats identifiés au moyen d'un répertoire. Étant donné que la zone de concours était injustement restreinte et parce qu'une zone normale aurait inclus l'appelant, il est considéré comme candidat non reçu qui jouit du droit d'en appeler de la nomination. Puisque les qualités de l'appelant n'ont pas été évaluées, le comité d'appel se doit d'intervenir.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 40(1) et sous-alinéas 5b)(ii) et 5c)(i)

Simard, 1980 ABD [2-4] 2.8-8 (Vinokur)*

Acting appointment - selection without competition - right to appeal

The appellant brought an appeal against an acting appointment made without competition. The department argued that in order to enjoy the right to appeal the Public Service Commission must express the opinion that the appellant's opportunity for advancement has been prejudicially affected by the appointment.

Held: The Public Service Employment Regulations identifies persons whose opportunities for advancement have been prejudicially affected; in effect, it confers upon such employees the right to appeal. The Commission has the power to make such a regulation and, since the appellant was a person identified by the regulation, he enjoys the right to appeal. The department failed to present facts to support the selection for appointment and consequently there is insufficient evidence that the appointment has been made in accordance with merit.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, section 25, paragraph 40(1)(c)

Case cited: Yergeau v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 129

* Ed. Note:

Subsequent to this decision being rendered, the Federal Court of Appeal issued the judgement of R. v. Noreau, Gaudreault et al., file A-1347-83, unreported, wherein the Court stated that the Commission cannot use general criteria so as to deem an employee's opportunity for advancement to have been prejudicially affected by a given appointment.

Simard, 1980 DCA [2-4] 2.8-8 (Vinokur)*

Nomination intérimaire - sélection sans concours - droit d'appel

L'appelant a logé un appel contre une nomination intérimaire faite sans concours. Le ministère prétendit que pour se prévaloir du droit d'en appeler, la Commission de la Fonction publique devait exprimer une opinion à l'effet que les chances d'avancement de l'appelant furent amoindries par la nomination en question.

Jugé: Le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique indique quelles sont les personnes dont les chances d'avancement ont été amoindries et accorde donc à ces employés le droit d'en appeler. La Commission a le pouvoir d'édicter un tel règlement et, étant donné que l'appelant est une personne visée dans le règlement, il a le droit d'en appeler. Le ministère n'a pas présenté les faits à l'appui de la nomination proposée et, par conséquent, il n'y a pas de preuve suffisante à l'effet que la nomination a été faite selon le mérite.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 25, alinéa 40(1)c)

Affaire citée: Yergeau c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 129

* N.D.L.R.:

Après que cette décision a été prononcée, la Cour d'appel fédérale a rendu un jugement dans l'affaire R. c. Noreau, Gaudreault et al., numéro du greffe A-1347-83, inédit, dans lequel la Cour indiqua que la Commission ne peut considérer, à partir de critères généraux, que les possibilités d'avancement d'un employé ont été amoindries par une nomination quelconque.

Michaud, 1980 ABD [2-4] 2.8-9 (Morel)

Acting appointments used for training

The selections for two acting appointments were made on the basis of information contained in employees' files. The appointments were made for training purposes. The acting appointments had ceased at the time the appeal inquiry began. The appellant, who ranked third, maintained that the selected candidates had an unfair advantage and he challenged the validity of the selection tool used.

Held: The department's use of vacant positions for training purposes is not an appropriate application of the provisions of the Public Service Employment Regulations on acting appointments. In order to be filled on an acting basis, a position must have a permanent incumbent who is absent from his position. However, in this case, the department made appointments for specified periods, which contravened the Public Service Employment Act because it was never intended that the appointees would cease to be employed at the end of the specified period for which they had been appointed. Nevertheless, the appointments having ceased, the Appeal Board has no power to affect a situation which has run its course.

The Appeal Board finds that it no longer has jurisdiction to hear this appeal on the merits.

Public Service Employment Act, sections 24 and 25
Public Service Employment Regulations, subsection 27(1)

Cases cited: Menear v. Public Service Commission Appeal Board, [1979] FC 415; The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503

Michaud, 1980 DCA [2-4] 2.8-9 (Morel)

Nominations intérimaires utilisées aux fins de formation

Pour faire deux nominations intérimaires, le ministère avait examiné des renseignements contenus dans le dossier de certains employés. Les nominations ont été faites à des fins de formation. Les nominations intérimaires avaient pris fin au moment où a commencé l'enquête du comité d'appel. L'appelant, qui s'est classé troisième, soutint que les candidats reçus avaient eu un avantage injuste et il contesta la validité de l'outil de sélection dont on s'était servi.

Jugé: En se servant de postes vacants à des fins de formation, le ministère a fait une mauvaise application des dispositions du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique concernant les nominations intérimaires. Un poste à combler sur une base intérimaire doit avoir un titulaire permanent qui est absent de son poste. Cependant, dans ce cas-ci, le ministère a effectué des nominations pour une période déterminée qui ne sont pas conformes à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique parce qu'il n'a jamais eu l'intention de faire cesser les nominations à la fin de la période pour laquelle elles avaient été fixées.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a plus compétence pour entendre cet appel quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 24 et 25
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 27(1)

Affaires citées: Menear c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1979] CF 415; La Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503

Robillard, 1980 ABD [2-4] 2.8-10 (Butchart)

Right to appeal - acting appointment

The department had required an employee to perform supervisory duties in addition to his regular duties for a six-month period. That employee received additional pay in the form of a bonus for the period in question. The department argued that the appellant did not enjoy the right to appeal since no appointment to a higher level position had taken place.

Held: In order for an acting appointment to occur pursuant to the Public Service Employment Regulations, a change in position is not required. The additional duties assigned to the employee in question and his receipt of his regular pay plus a bonus is sufficient to bring into play the assumption that he has received an acting appointment. It must be assumed that the additional monies are a reflection of a significant change in duties. Since the department has not assessed the appellant's qualifications, there is no evidence that the appointment has been made in accordance with merit.

Appeal allowed.

Public Service Employment Regulations, subsection 25(1)

Case cited: Selected Appeal Board Decisions, March 1979, case 2.8-1

Robillard, 1980 DCA [2-4] 2.8-10 (Butchart)

Droit d'appel - nomination intérimaire

Le ministère a demandé à un employé d'exécuter des tâches de gestion de personnel en plus de ses fonctions habituelles pendant une période de 6 mois. L'employé a reçu un traitement salarial plus élevé sous forme d'une prime pour la période en cause. Le ministère prétendit que l'appelant n'avait pas de droit d'appel étant donné qu'il n'y avait pas eu de nomination à un poste de niveau supérieur.

Jugé: Afin qu'une nomination intérimaire se produise selon le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, il n'est pas nécessaire qu'il y ait mutation ou modification du poste. Les fonctions supplémentaires attribuées à l'employé et le fait qu'il reçoive son salaire habituel auquel s'ajoute une prime est suffisant pour créer la présomption qu'il a bénéficié d'une nomination intérinaire. On doit supposer que la rémunération supplémentaire est le fruit d'une modification importante de fonctions. Étant donné que le ministère n'a pas évalué les qualités de l'appelant, l'on ne peut savoir si la nomination a été faite au mérite.

Appel accueilli.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 25(1)

Affaire citée: Choix de décisions des comités d'appel, mars 1979, affaire 2.8-1

Cartwright, 1981 ABD [3-1] 2.8-11 (Chilton)

Conduct of selection process - unfair advantage

The department initially made an appointment for developmental purposes by means of what was tantamount to a competition and effectively thwarted all attempts by the appellant to seek redress. Subsequently, a position was filled by closed competition with the previous developmental appointee being the successful candidate.

Held: Even though this Appeal Board cannot review the merit of the first appointment, it is readily apparent that, through its actions, the department wrongly conveyed a benefit on the selected candidate to the detriment of the appellant, thereby providing him with an advantage that could not be reasonably overcome by the appellant.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, sections 5, 25 and 39

Cases cited: The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503; Menear v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 1 FC 411

Cartwright, 1981 DCA [3-1] 2.8-11 (Chilton)

Déroulement du processus de sélection - avantage injuste

Le ministère a initialement effectué une affectation aux fins de perfectionnement par un processus équivalant à un concours et a efficacement contrecarré toutes les tentatives de recours de l'appelant. Un poste a par la suite été pourvu par concours restreint et l'employé ayant profité de l'affectation de perfectionnement était le candidat reçu.

Jugé: Même si le comité d'appel n'a pas compétence pour se prononcer sur le mérite de la première nomination, il est bien évident que, par les gestes qu'il a posés, le ministère a accordé un avantage indu au candidat reçu au détriment de l'appelant, lui fournissant ainsi un avantage que l'appelant ne pouvait pas raisonnablement contrebalancer.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 25 et 39

Affaires citées: La Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503; Menear c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 1 CF 411

Delorme, 1981 ABD [3-1] 2.8-12 (Bénard)

Jurisdiction of Appeal Board - right of appeal - whether appointment made by competition or without competition - conduct of selection process

The department had initially "appointed" the selected candidate to the position in an "acting" capacity but, as the result of employee complaints, decided to assess all persons who would have been in the normal area of competition. The appellant was found not qualified and the department contended that, as the appointment was made without competition, the appellant would have to first obtain an opinion from the Public Service Commission as to whether his opportunity for advancement had been prejudicially affected by that appointment before being entitled, under the Public Service Employment Act, to exercise a right of appeal.

Held: In the particular circumstances of this case, the department has taken all of the steps normally associated with a closed competition and has in fact conducted such a selection process. Accordingly, the appellant enjoys the right to appeal. In the result, the appellant's qualifications have been properly and reasonably assessed.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18 and 21
Public Service Employment Regulations, section 5

Case cited: Nanda et al. v. Public Service Commission, [1972] FC 277

Delorme, 1981 DCA [3-1] 2.8-12 (Bénard)

Compétence du comité d'appel - droit d'appel - question de savoir si la nomination a été faite par concours ou sans concours - déroulement du processus de sélection

Le ministère avait initialement "nommé" le candidat reçu au poste à titre "intérimaire" mais, à la suite de plaintes des employés, décida d'évaluer toutes les personnes qui auraient fait partie de la zone de concours normale. L'appelant n'a pas été jugé qualifié et le ministère soutint que, comme la nomination avait été faite sans concours, l'appelant devrait d'abord obtenir un avis de la Commission de la Fonction publique quant à savoir si ses chances d'avancement avaient été amoindries par cette nomination avant de pouvoir exercer son droit, conformément à ce que prévoit la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Jugé: Dans les circonstances particulières de la présente affaire, le ministère a suivi toutes les étapes normalement associées à un concours restreint et c'est effectivement cette méthode de sélection qu'il a mené. Par conséquent, l'appelant jouit du droit d'appel. Cependant, les qualités de l'appelant ont été évaluées adéquatement et raisonnablement.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

Affaire citée: Nanda et al. c. Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277

Gloeckler et al., 1981 ABD [3-2] 2.8-13
(Murby)

Appointment without competition - acting appointment - determination of whether competition not in best interest of Public Service

The department, by reason of operational requirements, proposed to select the best qualified employee to carry out the duties of the position in an acting capacity for a period in excess of two months, having first determined that a competition would not be in the best interests of the Public Service.

Held: Section 5 of the Public Service Employment Regulations requires, inter alia that it be established, before an appointment without competition can be made, that it is in the best interest of the Public Service not to conduct a competition. The department failed to discharge its onus in that regard.*

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 17 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 5 and 25
Civil Service Act, SC 1960-61, c. 57, sections 13 and 38

Cases Cited: Menear v. Public Service Commission Appeal Board, [1979] 1 FC 415; The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503

* Ed. Note:

Subsequent to this decision being issued, in Attorney General of Canada v. an Appeal Board established by the Public Service Commission, [1982] 1 FC 803, it was held by the Federal Court of Appeal that an Appeal Board cannot review the reasonableness of the opinion that a competition would not be in the best interests of the Public Service as long as there was some basis for it.

Gloeckler et al., 1981 DCA [3-2] 2.8-13
(Murby)

Nomination sans concours - nomination intérimaire - déterminer si la tenue d'un concours est dans l'intérêt de la Fonction publique

Compte tenu des nécessités du service, le ministère, après avoir déterminé qu'un concours ne serait pas dans l'intérêt de la Fonction publique, se proposait de choisir l'employé le plus qualifié pour exercer les fonctions du poste par intérim pour une période de plus de deux mois.

Jugé: L'article 5 du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique dispose, notamment, qu'il doit être établi, avant qu'une nomination sans concours ne puisse être effectuée, qu'il est dans l'intérêt de la Fonction publique de ne pas tenir un concours et le ministère n'a pas rempli ses obligations à cet égard*.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 17 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5 et 25
Loi sur le service civil, SC 1960-61, c. 57, articles 13 et 38

Affaires citées: Menear c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1979] 1 CF 415; La Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503

* N.D.L.R.:

Après que cette décision ait été rendue, la Cour d'appel fédérale a statué dans l'affaire Procureur général du Canada c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 803, qu'un comité d'appel ne peut pas contrôler le caractère raisonnable de l'avis selon lequel un concours ne serait pas dans l'intérêt de la Fonction publique à condition qu'il existe un fondement à cet avis.

Noreau et al., 1983 ABD [4-2] 2.8-14
(Baillie)

Acting appointment without competition - reasonableness of basic requirement - whether qualifications for an acting appointment can be more stringent than for an indeterminate appointment

The department acknowledged that the basic requirement with respect to experience was more extensive than it would have been if the position had been filled on an indeterminate rather than on an acting basis. However, the department contended that the experience sought was not unreasonable and the department had the right to require more extensive experience, taking into account all of the circumstances involved in a particular selection. The appellants argued that the experience requirement was clearly unreasonable and pointed to other instances where management, in filling similar positions, had required less extensive experience.

Held: The qualifications required to perform the duties of a position are not variables which can be adjusted according to the whims of management. The experience required in the case in question was so extensive as to be tantamount to a further restriction of the area of eligibility for the position, and this was done for no other reason than to favour certain employees and exclude a large number of other employees who would have met the basic requirements if a closed competition had been held. There are no valid grounds justifying the decision to require such extensive experience. There exists a strong suggestion that the entire selection process, including the extensive experience requirement, was designed solely for the purpose of confirming the selected employee in the position whose duties she had been performing in part for one year.

Appeals allowed.

Cases cited: Auger and Noreau, 82-21-TAX-46 (St-Hilaire); Mitchell et al., 78-21-CEI-3X (Chilton)

Noreau et al., 1983 DCA [4-2] 2.8-14
(Baillie)

Nomination intérimaire sans concours - justification d'une exigence fondamentale - question de savoir si les conditions de candidature peuvent être plus sévères dans le cas d'une nomination intérimaire que dans le cas d'une nomination pour une durée indéterminée

Le ministère reconnut que l'exigence fondamentale au titre de l'expérience était plus sévère qu'elle ne l'aurait été s'il s'était agi d'une nomination pour une durée indéterminée plutôt que d'une nomination intérimaire. Toutefois, le ministère prétendit que l'expérience recherchée n'était pas déraisonnable et qu'il avait le droit d'exiger une expérience plus spécifique compte tenu de l'ensemble des circonstances qui peuvent se présenter dans une sélection donnée. Les appelants firent valoir que l'exigence relative à l'expérience était nettement déraisonnable et ils citèrent d'autres situations dans lesquelles la direction avait fixé des exigences moins sévères pour des postes semblables.

Jugé: Les qualités requises pour exécuter les fonctions d'un poste ne peuvent être modifiées si ce n'est que pour satisfaire les caprices de la direction. Dans le cas présent, l'exigence au titre de l'expérience requise était à ce point détaillée qu'elle équivalait à une nouvelle restriction à l'admissibilité pour le poste et il appert que la direction avait agi ainsi dans le seul but de favoriser certains candidats potentiels et d'exclure un grand nombre d'autres candidats qui auraient été admissibles si on avait tenu un concours restreint. Il n'existe pas de motifs valables pouvant justifier la décision de la direction de poser une exigence aussi détaillée au titre de l'expérience requise. Il existe une forte impression que tout le processus de sélection, y compris la grande importance attachée au besoin d'expérience, servait uniquement à confirmer l'employée choisie dans le poste dont elle effectuait certaines des fonctions depuis un an.

Appels accueillis.

Affaires citées: Auger et Noreau, 82-21-TAX-46 (St-Hilaire); Mitchell et al., 78-21-CEI-3X (Chilton)

Cudlipp, 1983 ABD [4-3] 2.8-15 (Girard)

Acting appointment - evaluation of merit

A decision was made, on the basis of operational requirements, to staff a position on an acting basis for a period of two months. It was later determined that the duties of the position needed to be carried out for a considerably longer period. By that time, however, the manager of the position who had made the initial selection for the acting appointment had been replaced. The new manager authorized the extension of the appointment to satisfy operational requirements. Four months after the appointment had commenced, the appellant exercised her right to appeal and the department was required to demonstrate that its selection for appointment had been based on merit. The department made an attempt to reconstruct the selection process which had taken place some five months earlier although it had been virtually undocumented.

Held: Given the absence of any notes or other memoranda made at the time of the initial assessment, there is considerable doubt that the department could accurately reconstruct the selection process and demonstrate that the selection for appointment was made on the basis of merit. It is clear that operational considerations had influenced the managers in question when they decided to make and then extend the acting appointment. It cannot be concluded that a reasonable assessment of the relative merit of the appellant and the employee selected for the acting appointment has been made.

Appeal allowed.

Public Service Employment Regulations, section 25

Cudlipp, 1983 DCA [4-3] 2.8-15 (Girard)

Nomination intérimaire - évaluation du mérite

Pour satisfaire des besoins opérationnels, il a été décidé de pourvoir à un poste au moyen d'une nomination intérimaire de 2 mois. Il a été ultérieurement établi que les fonctions du poste devaient être exercées pendant une période beaucoup plus longue. Or, à ce moment-là, le premier gestionnaire qui avait fait la sélection en vue de la nomination intérimaire avait quitté son poste. Le nouveau gestionnaire a autorisé la prolongation de la nomination pour satisfaire les besoins du service. Après 4 mois, l'appelante a exercé son droit d'appel et le ministère a été tenu de prouver que sa sélection en vue d'une nomination avait été faite au mérite. Le ministère s'est efforcé de reconstituer le processus de sélection qu'il avait utilisé quelque 5 mois auparavant, malgré que ce processus avait été très mal documenté.

Jugé: Vu l'absence réelle de toute note ou de tout document établi au moment de l'évaluation initiale, il est fort douteux que le ministère puisse reconstituer exactement le processus de sélection et prouver que la sélection a été faite au mérite. Il est clair que les nécessités du service ont influencé les gestionnaires en cause au point qu'il n'est pas possible de conclure qu'ils ont raisonnablement évalué le mérite relatif de l'appelante et de l'employé choisi pour la nomination intérimaire.

Appel accueilli.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 25

Beaumont, 1983 ABD [4-4] 2.8-16 (Gervais)

Acting appointment - selection without competition - assessment of merit

An employee was selected for an acting appointment without competition because the department considered that she was qualified. She had performed the duties in the past and had taken a structured training program relevant to the duties that enabled her to assume the duties with limited additional training. The appellant's qualifications were assessed after he received an opinion from the Public Service Commission that his opportunity for advancement had been prejudicially affected by that appointment. The department concluded that he was qualified for the position but not as well qualified as the selected employee. This conclusion was based, firstly, on the fact that the appellant's most recent work experience was not directly related to the duties to be performed and, secondly, on the fact that the appellant would require more training than the selected employee because, unlike the selected employee, he had not taken the structured training program designed for the position.

Held: The department relied on insufficient and inaccurate information in assessing the appellant. Firstly, the appellant had maintained his knowledge relevant to the duties of the position notwithstanding that his recent experience was varied. Secondly, the appellant had completed the structured training program. It could not be said that the employee selected for appointment was the best qualified for the position in the absence of a more thorough investigation of the qualifications of the two employees.

Appeal allowed.

Public Service Employment Regulations, section 25

Case cited: Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 810

Beaumont, 1983 DCA [4-4] 2.8-16 (Gervais)

Nomination intérimaire - sélection sans concours - évaluation du mérite

Une employée a été choisie sans concours en vue d'une nomination intérimaire parce que le ministère était d'avis qu'elle était qualifiée. Elle avait déjà exercé les fonctions du poste et avait suivi un programme de formation structurée se rapportant à ces fonctions de sorte qu'elle pouvait les exercer avec une formation additionnelle limitée. Les qualités de l'appelant ont été examinées par le ministère après que la Commission de la Fonction publique eut émis l'avis que ses chances d'avancement avaient été amoindries par cette nomination. Le ministère a conclu qu'il était qualifié pour le poste mais qu'il n'était pas autant qualifié que la candidate reçue, en se fondant premièrement sur le fait que la plus récente expérience de travail de l'appelant ne se rapportait pas directement aux fonctions à exercer et deuxièmement, sur le fait que l'appelant nécessiterait une formation plus approfondie que l'employée reçue parce que, contrairement à l'employée reçue, il n'avait pas suivi le programme de formation structurée qui existait pour le poste.

Jugé: Le ministère s'est fondé sur des renseignements incomplets et inexacts pour évaluer l'appelant. Premièrement, l'appelant a maintenu ses connaissances qui se rapportent aux fonctions du poste, malgré que son expérience récente est variée. Deuxièmement, l'appelant avait terminé le programme de formation structurée. On ne pouvait pas conclure que la personne sélectionnée était la plus qualifiée pour le poste en l'absence d'un examen plus poussé des qualités des deux employés.

Appel accueilli.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 25

Affaire citée: Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 810

Gaudon, 1983 ABD [4-4] 2.8-17 (Giffin)

Alleged unfair advantage - selected candidates previously performed duties of position to be filled in an acting capacity - reasonableness of the Selection Board's assessment of appellant

The selected candidates had been chosen the previous year to perform for approximately three months the duties of the position to be filled. The appellant had not been considered for an acting appointment to that position because her duties were such that, had she been assigned elsewhere, the department would have been required to replace her. The appellant argued that, as a result, she was at a disadvantage in the competition. She contended that her qualifications had not been fairly assessed. Firstly, the Selection Board's analysis of her ability to communicate was too harsh. Secondly, one of the questions designed to elicit information on the candidates' abilities was misleading.

Held: Any advantage that the selected candidates had gained as a result of their acting appointments was one that could be reasonably overcome by others who were prepared to demonstrate diligence in improving their skills. Moreover, the interview questions were of sufficiently general scope to provide no particular advantage to candidates who had actually performed the duties of the position to be filled.

It is not the role of an Appeal Board to substitute its judgement for that of the Selection Board. The Selection Board applied the same criteria in its analysis of the answers of each candidate. Its assessment of the appellant's ability to communicate was one that was open to it to make on the basis of the information before it. The questions designed to elicit information on the candidates' abilities were not unreasonable.

Appeal dismissed.

Cases cited: Blagdon v. Public Service Commission Appeal Board, [1976] 1 FC 623; Cartwright, 1981 ABD [3-1] 2.8-11 (Chilton)

Gaudon, 1983 DCA [4-4] 2.8-17 (Giffin)

Allégation d'avantage injuste - candidats reçus ayant préalablement occupé le poste par intérim - raisonnabilité de l'évaluation de l'appelante par le jury de sélection

Les candidats reçus avaient été choisis l'année précédente pour exercer, pour une période d'environ 3 mois, les fonctions du poste à pourvoir. L'appelante n'a pas été prise en considération parce qu'il aurait fallu la remplacer si elle avait été affectée ailleurs. L'appelante soutint qu'elle était donc en position désavantageuse pour le concours. Elle soutint en outre que ses qualités n'avaient pas été évaluées de façon juste. Premièrement, l'analyse de sa capacité à communiquer qu'a fait le jury de sélection était trop sévère. Deuxièmement, une des questions ayant pour objet de produire des renseignements sur les capacités des candidats était trompeuse.

Jugé: Tout avantage dont ont pu bénéficier les candidats reçus en raison de leur nomination intérimaire au poste à combler n'était pas insurmontable pour une personne prête à faire preuve d'attention afin d'améliorer ses compétences. En outre, les questions de l'entrevue étaient suffisamment générales pour ne pas accorder d'avantage particulier aux candidats ayant effectivement exercé les fonctions du poste à pourvoir.

Le comité d'appel n'a pas pour rôle de substituer son jugement à celui du jury de sélection. Le jury de sélection s'est servi des mêmes critères pour faire l'analyse des réponses de chacun des candidats. Son évaluation de la capacité de communiquer de l'appelante était justifiée compte tenu des renseignements dont il disposait. Les questions ayant pour objet de produire des renseignements sur les capacités des candidats n'étaient pas déraisonnables.

Appel rejeté.

Affaires citées: Blagdon c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1976] 1 CF 623; Cartwright, 1981 DCA [3-1] 2.8-11 (Chilton)

Brodeur, 1984 ABD [5-2] 2.8-18 (Lee)

Jurisdiction of Appeal Board - validity of two sections of the Public Service Employment Regulations - reasonableness of area of competition

An acting appointment was made without competition. The department argued that the Appeal Board lacked jurisdiction to hear the appellant's appeal since the Public Service Commission had not rendered an opinion as to whether the appellant's opportunity for advancement had been prejudicially affected. The department considered that the appellant could not be deemed to be such an employee and that it was not sufficient that the Public Service Employment Regulations indicated that for these types of cases, the presumption should exist for persons in the appellant's situation that their opportunity for advancement had been prejudicially affected. With regard to the merits, the appellant contended that the area of competition was unreasonable. The department replied that the Appeal Board was not entitled to consider this allegation as it was within the discretion of the department to establish the area of competition.

Held: The provisions of the Regulations which indicate that the opportunity for advancement of an employee is deemed to have been prejudicially affected by an appointment without competition, under certain circumstances, have never been struck down by any court of law.* Consequently, the Appeal Board is bound by these provisions and has jurisdiction in this case. An Appeal Board can intervene if an area of competition is illegal. The department's discretion to establish the area of competition is limited. In this case, the area of competition is not wide enough to include a substantial group of employees who have the essential qualifications for the position. Consequently, the area of competition is not valid.

Appeal allowed.

---

* Ed. Note:

Subsequent to this decision being rendered, the Federal Court of Appeal issued the judgement of R. v. Noreau, Gaudreault et al., file A-1347-83, unreported, wherein the Court stated that the Commission cannot refer to general criteria in order to determine that an employee's opportunity for advancement has been prejudicially affected by a given appointment.

Brodeur, 1984 DCA [5-2] 2.8-18 (Lee)

Compétence du comité d'appel - validité de deux articles du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique - caractère raisonnable de la zone de concours

Une nomination intérimaire avait été faite sans concours. Le ministère soutint que le comité d'appel n'avait pas compétence pour entendre l'appel étant donné que la Commission de la Fonction publique n'avait pas donné l'avis concernant l'amoindrissement des chances d'avancement de l'appelant. Il ne croit pas que l'appelant réunisse les conditions qui étaient requises par la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Il n'était pas suffisant que pour ce genre de causes, le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique indiquait que l'on devait présumer que les possibilités d'avancement de l'appelant avaient été amoindries. Quant au mérite de l'appel, l'appelant prétendit que la zone de concours était déraisonnable. Le ministère répondit que le comité d'appel n'avait pas le droit d'examiner cette prétention puisque le ministère avait entière discrétion pour décider de la zone de concours.

Jugé: Les dispositions du Règlement qui indiquent que les possibilités d'avancement d'un employé sont considérées avoir été amoindries par une nomination sans concours, dans certains cas, n'ont jamais été déclarées invalides par une cour de justice.* Par conséquent, le comité d'appel est lié par ces dispositions et a compétence en l'instance. Sur le fond, un comité d'appel peut intervenir si une zone de concours est illégale. La discrétion du ministère pour établir une zone de concours est limitée. Dans ce cas-ci, la zone de concours n'est pas suffisamment large pour couvrir un groupe important d'employés qualités essentielles pour le poste. Par conséquent, cette zone de concours n'est pas valable.

Appel accueilli.

---

* N.D.L.R.:

Après que cette décision a été prononcée, la Cour d'appel fédérale a rendu un jugement dans l'affaire R. c. Noreau, Gaudreault et al., numéro du greffe A-1347-83, inédit, dans lequel la Cour indiqua que la Commission ne peut considérer, à partir de critères généraux, que les possibilités d'avancement d'un employé ont été amoindries par une nomination quelconque.

Public Service Employment Act, section 13

Public Service Employment Regulations, sections 13, 25 and 40

Cases cited: Yergeau v. the Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 129; Attorney General of Canada v. Landriault, [1983] 1 FC 636

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 13

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 13, 25 et 40

Affaires citées: Yergeau c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 129; Procureur général du Canada c. Landriault, [1983] 1 CF 636

Bouchard, 1984 ABD [5-2] 2.8-19 (Chilton)

Acting appointment - appointment without competition - post facto evaluation of merit

An employee was appointed to a position on an acting basis. After four months, a notice of right to appeal was posted as required by the Public Service Employment Regulations. The appellant appealed, and upon being invited by the department to be assessed by a Selection Board, he declined the invitation, alleging firstly that the department should have previously known that he was qualified for the position because he had performed the duties of that position, and secondly, that the selected employee was placed at an unfavourable advantage because he had already performed the duties of the position for four months.

Held: It was proper for the department to wait until after the appeal was entered before making a comparative assessment of the appellant's qualifications with those of the selected candidate. The appellant, having been given the opportunity to demonstrate that his qualifications were superior to those of the selected employee, should have accepted the invitation and, if necessary, he could have presented evidence at the appeal hearing to show that the Selection Board's conclusion were erroneous or vulnerable to post facto rationalization.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Regulations, subsection 25(1)

Case cited: Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806

Bouchard, 1984 DCA [5-2] 2.8-19 (Chilton)

Nomination intérimaire - nomination sans concours - évaluation post facto du mérite

Un employé fut nommé à un poste de façon intérimaire. Après 4 mois, un avis de droit d'appel fut affiché tel qu'exigé par le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. L'appelant a interjeté appel. Lorsque invité à se faire évaluer par un jury de sélection, il a décliné l'offre en invoquant, premièrement, que le ministère aurait dû déjà savoir qu'il était qualifié pour le poste puisqu'il avait déjà exercé les fonctions du poste et, deuxièmement, que l'évaluation aurait sans doute pour effet de favoriser l'employé choisi puisqu'il exerçait déjà les fonctions depuis quatre mois.

Jugé: Le ministère avait le droit d'attendre que l'appelant eut interjeté appel avant d'effectuer une évaluation comparative de ses qualités avec celles du candidat reçu. Puisque l'appelant avait eu la possibilité de démontrer que ses qualités étaient supérieures à celles de l'employé choisi, il aurait dû se présenter à l'entrevue, quitte par la suite à démontrer que les conclusions du jury de sélection étaient erronées ou pouvaient être remises en question puisque l'évaluation avait été faite post facto.

Appel rejeté.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 25(1)

Affaire citée: Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806

Crossett, 1979 ABD [1-1] 2.9-4 (Rosenbaum)

Right of appeal - appointment from eligible list arising from competition in which the appellant was not a candidate - definition of unsuccessful candidate

The competition had resulted in an eligible list to fill CX-COF-3 positions at Collins Bay Institution with a duration of one year which was subsequently extended for a further one year pursuant to the Public Service Employment Regulations. The department proposed to make an appointment from the list and the appellant, who had not been within the area of competition and had not submitted an application in the competition, appealed. The appellant's name appeared on another valid eligible list for positions at the CX-COF-3 and 4 level within the Ontario Region and Collins Bay was within the Ontario Region.

Held: The appellant had competed for positions to which the proposed appointments were to be made and although his name was placed on the eligible list he was an unsuccessful candidate (in the combined competitions for the same positions), as he had been neither appointed nor proposed for appointment to a position for which he had competed. Therefore, he enjoys the right to appeal the proposed appointments.

The Appeal Board finds that it has jurisdiction to hear the appeal on the merits.

Public Service Employment Regulations, subsection 20(3)

Crossett, 1979 DCA [1-1] 2.9-4 (Rosenbaum)

Droit d'appel - nomination à partir d'une liste d'admissibilité découlant d'un concours où l'appelant n'était pas candidat - définition d'un candidat non reçu

Le concours avait donné lieu à l'établissement d'une liste d'admissibilité pour combler des postes de CX-COF-3 à l'institution de Collins Bay. La liste était valide pour un an, période qui a par la suite été prolongée d'une autre année, conformément aux dispositions du Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique. Le ministère a proposé de procéder à une nomination d'après la liste et l'appelant, qui n'était pas dans la zone du concours et qui n'avait pas présenté de demande d'inscription au concours, a interjeté appel. Le nom de l'appelant est apparu sur une autre liste d'admissibilité valide pour des postes aux niveaux CX-COF-3 et CX-COF-4 dans la région de l'Ontario, et Collins Bay est dans la région de l'Ontario.

Jugé: L'appelant avait concouru pour les postes visés par les nominations proposées. Malgré que son nom a été inscrit sur la liste d'admissibilité, il est un candidat non reçu (dans les concours combinés pour les mêmes postes) n'étant ni nommé, ni proposé pour être nommé à un poste pour lequel il avait concouru. Par conséquent, il jouit du droit d'appel à l'encontre des nominations proposées.

Le comité d'appel conclut qu'il a compétence pour entendre l'appel quant au fond.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphe 20(3)

Landry et al., 1979 ABD [1-1] 2.9-5
(Mercier-Savoie)

Simultaneous closed competitions - appeal right of unsuccessful candidates

The department held two simultaneous competitions for similar positions: one open only to employees of the department; the other open to all employees in the Public Service. Sufficient qualified candidates were found to fill existing vacancies as a result of the departmental competition and the interdepartmental competition was cancelled. The appellants were candidates in the interdepartmental competition. The department argued that the appellants did not enjoy the right of appeal.

Held: The department has conducted one competition and not two separate competitions. In attempting to offer appointment first to employees of the department, the department was establishing a preference or priority not provided for in law.

The Appeal Board finds that it has jurisdiction to hear these appeals on the merits.

Public Service Employment Act, section 21

Landry et al., 1979 DCA [1-1] 2.9-5
(Mercier-Savoie)

Concours restreints simultanés - droit d'appel des candidats non reçus

Le ministère a tenu deux concours simultanés pour des postes semblables: un ouvert seulement aux employés du ministère, l'autre ouvert à tous les employés de la Fonction publique. On a trouvé un nombre suffisant de candidats pour combler les postes vacants existants par suite du concours ouvert aux employés du ministère et le concours interministériel a été annulé. Les appelants étaient candidats dans le concours interministériel. Le ministère prétendit que les appelants ne jouissaient pas du droit d'appel.

Jugé: Le ministère a tenu un concours et non deux concours distincts. En tentant d'offrir les nominations d'abord aux employés du ministère, celui-ci établissait une préférence ou une priorité qui n'est pas prévue en droit.

Le comité d'appel conclut qu'il n'a pas compétence pour entendre les appels quant au fond.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Hood et al., 1980 ABD [2-1] 2.9-6 (Lee)

Procedure of Appeal Board - department attempts to withdraw eligible list

After the appeals were lodged, the department informed the Appeals Directorate of its intention "to withdraw the proposed eligible list."

Held: There is doubt that the Public Service Employment Act or Regulations permit the department to "withdraw" an eligible list or cancel the results of a competition. The situation here is one where the department declined to reply to the appellants' allegations.

Appeals allowed.

Hood et al., 1980 DCA [2-1] 2.9-6 (Lee)

Procédures du comité d'appel - le ministère essaie de retirer la liste d'admissibilité

Après que les appels aient été interjetés, le ministère a avisé la Direction des appels de son intention de retirer la liste d'admissibilité proposée.

Jugé: On peut douter que la Loi ou le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique puisse permettre au ministère de "retirer" une liste d'admissibilité ou d'annuler les résultats d'un concours. Dans cette affaire, le ministère s'est abstenu de donner la réplique aux allégations des appelants.

Appels accueillis.

Winchester et al., 1983 ABD [4-1] 2.9-7
(Lee)

Department proposes to cancel the competition - a new competition was underway at the time of the hearing

Prior to the hearing, the department advised the Registrar of the Appeals and Investigations Branch that it had become aware of an irregularity with respect to the interview process and that after it had undertaken this competition for term positions, similar positions had been established which could be staffed on an indeterminate basis. Consequently, the department wished to cancel the competition. At the hearing, the department's representative explained that a new competition had been recently advertised for the purpose of making term and indeterminate appointments to these positions from new eligible lists.

Held: When the second competition produces its new eligible lists, valid and yet overlapping lists will exist. The department will have placed itself in the difficult situation, each time an appointment has to be made, of having to decide which candidate on which list is best suited for the appointment in question. The so-called "irregularity" raised by the department forms no part of the basis for the Appeal Board's decision to intervene.

Appeals allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Winchester et al., 1983 DCA [4-1] 2.9-7
(Lee)

Le ministère propose d'annuler le concours - un nouveau concours est déjà en marche le jour de l'audience

Avant l'audience, le ministère a avisé le greffier de la Direction générale des appels et enquêtes qu'il avait pris connaissance d'une irrégularité en ce qui avait trait aux entrevues et que depuis qu'il avait entrepris ce concours pour des postes-termes avait été entrepris, le ministère avait établi des postes similaires qui pouraient être dotés de façon indéterminée. Par conséquent, le ministère désirait annuler le concours. A l'audience, le représentant du ministère expliqua qu'il avait récemment annoncé un nouveau concours afin d'effectuer des nominations pour une période spécifiée et pour une période indéterminée à ces postes à partir de nouvelles listes d'admissibilité.

Jugé: Lorsque le deuxième concours produira ses nouvelles listes d'admissibilité, le ministère aura des listes valides mais qui se recouperont. Le ministère se sera placé dans la situation impossible d'avoir à décider, chaque fois qu'une nomination devra être faite, quel candidat, parmi ceux qui suivent sur les différentes listes, est le plus apte à être nommé. La soi-disante "irrégularité" soulevée par le ministère ne fait aucunement partie des motifs pour lesquels le comité d'appel décide d'intervenir.

Appels accueillis.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21

Mercier, 1986 ABD [7-1] 2.9-8 (Rabot)

Administrative as opposed to statutory priority - requirement to use an existing eligible list

The appellant ranked first in the instant competition while the selected candidate ranked second. Notwithstanding this result, the second-ranked candidate was proposed for appointment on the grounds that, having applied for leave without pay for spouse relocation, the Personnel Management Manual indicated that she was entitled to a priority of appointment to any position for which she was qualified.

Held: The appointment of the selected candidate was not permitted by any provision of the Public Service Employment Act. Only statutory priorities constitute valid priorities. Administrative priorities, such as that invoked by the department to make the impugned appointment, have no basis in law and, therefore, cannot serve to make appointments. Once the decision has been made by a department to staff a position by competition, all appointments to that position have to be made from an eligible list established as a result of the competition, so long as the list remains valid.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 18, 21, 29, 30, 37.

Cases cited: Kelso v. the Queen, [1981] 1 SCR 199; Demers v. Attorney General of Canada, [1974] FC 270; Bambrough v. Public Service Commission, [1976] 2 FC 109; Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; Attorney General of Canada v. Sharpe et al., [1983] 1 FC 292

Mercier, 1986 DCA [7-1] 2.9-8 (Rabot)

Priorité administrative plutôt que statutaire - obligation d'utiliser une liste d'admissibilité existante

Dans le concours en cause, l'appelant s'est classé au premier rang alors que la candidate reçue s'est classée au deuxième rang. Nonobstant ce résultat, la nomination de la candidate qui figurait au deuxième rang fut proposée au poste puisqu'elle avait demandé un congé non payé, en raison de la relocalisation de son conjoint, et elle avait donc le droit d'être nommée en priorité à tout poste pour lequel elle était qualifiée, conformément à ce que prévoyait le Manuel de gestion en personnel.

Jugé: La nomination de la candidate reçue n'est permise par aucune disposition de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Seules les priorités statutaires peuvent être reconnues. Les priorités administratives, dont celle invoquée par le ministère pour faire la nomination contestée, n'ont aucun fondement légal et, ainsi, elles ne peuvent être invoquées pour faire des nominations. Dès le moment où un ministère décide de combler un poste par voie de concours, toute nomination future à ce poste doit être faite à partir d'une liste d'admissibilité dressée suite au concours, et ce tant que la liste demeure valide.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 18, 21, 29, 30, 37.

Affaires citées: Kelso c. la Reine, [1981] 1 RCS 199; Demers c. le Procureur général du Canada, [1974] CF 270; Bambrough c. Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; Le Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806; Le Procureur général du Canada c. Sharpe et al., [1983] 1 CF 292

Bélisle et al., 1986 ABD [7-3] 2.9-9 (Lee)

Cancellation of eligible list - whether a department can cancel an eligible list after an appeal has been lodged and then issue a new eligible list - whether the appeals against the first list still subsist

The department recognized that because of irregularities in the competition, the order of merit of candidates on the eligible list was improper. Thus, acting on a letter sent by the Public Service Commission, the department issued a new eligible list which properly reflected the order of merit of the candidates. As a result, three appellants withdrew their appeals.

Held on jurisdiction: There is no legal authority to support the department's actions in cancelling the eligible list and establishing a new eligible list. Selected candidates are entitled to be heard prior to the taking of any action to amend an eligible list. Therefore, the adjustments or modifications to the eligible list were completely without legal effect and the original list continues to be a lawful eligible list. It is against the appointments proposed by that eligible list that the appeals were entered and must be heard. The Commission's actions in cancelling that list and establishing a new list misled the appellants who withdrew their appeals into believing that this action was sufficient to revoke the proposed appointments against which they had appealed. Given that this information was inaccurate, their appeals therefore subsist.

The Appeal Board finds that it holds jurisdiction to hear all appeals on the merits.

Held on merits: As recognized by the department, the candidates' marks on the rated requirements were improperly calculated by the Selection Board. This error affects the selections for appointment.

Appeals allowed.

Cases cited: Perry v. Public Service Commission Appeal Board, [1980] SCR 316; Schwartz et al v. R., [1982] 1 FC 386; McCarthy v. Attorney General of Canada [1981] 1 FC 309

Bélisle et al., 1986 DCA [7-3] 2.9-9 (Lee)

Annulation de la liste d'admissibilité - question de savoir si un ministère peut annuler une liste d'admissibilité après qu'un appel a été interjeté et ensuite émettre une nouvelle liste d'admissibilité - question de savoir si les appels à l'encontre de la première liste subsistent

Le ministère a reconnu que certaines anomalies qui s'étaient produites pendant le concours ont eu pour effet de fausser l'ordre de mérite des candidats inscrits sur la liste d'admissibilité. A la suite d'une lettre qu'il a reçue de la Commission de la Fonction publique, le ministère a voulu publier une liste d'admissibilité nouvelle qui reflétait fidèlement l'ordre de mérite des candidats. Par conséquent, trois personnes ont retiré leur appel.

Jugé sur la compétence: Il n'y a aucune autorité légale pour appuyer la décision du ministère d'annuler la liste d'admissibilité et d'établir une nouvelle liste d'admissibilité. Les candidats reçus ont le droit d'être entendus avant que tout geste ne soit posé qui a pour effet de modifier la liste d'admissibilité. Par conséquent, les corrections ou modifications à la liste d'admissibilité n'avaient aucun effet juridique et la liste initiale continue d'être celle qui est valable légalement. C'est à l'encontre des nominations proposées par cette liste que les appels ont été interjetés et ils doivent être entendus. La Commission a induit en erreur les appelants qui ont retiré leur appel puisque ceux-ci se sont fait dire que l'annulation de la liste d'admissibilité et l'établissement de la nouvelle liste d'admissibilité suffisait à révoquer les nominations contre lesquelles ils avaient interjeté appel. Puisque ces renseignements ne sont pas valables, leurs appels doivent donc subsister.

Le comité d'appel conclut qu'il a compétence pour entendre tout les appels sur le fond.

Jugé sur le mérite: Tel que reconnu par le ministère, le jury de sélection a fait un mauvais calcul du pointage accordé aux candidats au niveau des exigences cotées. Cette erreur influe sur le résultat du concours.

Appels accueillis.

Affaires citées: Perry c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1980] RCS 316; Schwartz et al. c. R., [1982] 1 CF 386; McCarthy c. le Procureur général du Canada, [1981] 1 CF 309

Cardinal, 1980 ABD [2-4] 2.10-1 (Mitchell)

Appointment without competition - reclassification

Four positions within a group of similar positions were reclassified. Employees occupying those positions were assigned new and additional duties and responsibilities. Since the employees performed the new duties satisfactorily, the department now proposed the appointment of each employee to the reclassified position without competition. The department sought the approval of the Public Service Commission to proceed without competition. The Commission gave approval on the condition that notice of right to appeal be posted and, if any appeals were received, the appointments without competition would not be made and a competition would be held. The appellant argued that he should have been given an opportunity to compete for the position.

Held: The Commission's letter was not an expression of an opinion that a competition would not be in the best interests of the Public Service. Implicit in the letter is the suggestion that if the appointments were challenged on appeal, the Commission would not be prepared to defend such a position. Therefore, there is no justification for the department having made the selection without competition.

Appeal allowed.

Public Service Employment Regulations, subparagraph 5(c)(i)

Cardinal, 1980 DCA [2-4] 2.10-1 (Mitchell)

Nomination sans concours - reclassification

Quatre postes d'un groupe de postes semblables ont été reclassifiés. Les employés qui occupaient ces postes ont reçu des fonctions et des responsabilités nouvelles et supplémentaires. Étant donné que ces employés avaient accompli les nouvelles fonctions de façon satisfaisante, le ministère se proposait de nommer chacun de ces employés aux postes reclassifiés sans tenir un concours. Le ministère a demandé l'approbation de la Commission de la Fonction publique pour procéder aux nominations sans concours. La Commission a donné son approbation à la condition qu'un avis de droit d'appel soit affiché et, dans le cas où des appels seraient reçus, qu'il n'y ait pas de nomination sans concours et qu'on tienne un concours. L'appelant prétendit qu'on aurait dû lui donner la chance de postuler ce poste.

Jugé: La lettre de la Commission n'est pas l'expression d'une opinion à l'effet qu'un concours ne serait pas dans le meilleur intérêt de la Fonction publique. Elle laisse entendre, plutôt, que si les nominations étaient contestées en appel, la Commission ne serait pas prête à défendre une telle opinion. Par conséquent, il n'était pas justifié pour le ministère de faire la nomination proposée sans concours.

Appel accueilli.

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, sous-alinéa 5c)(i)

Wile, 1981 ABD [3-1] 2.10-2 (Clapham)

Transfer - opinion that a competition would not be in the best interests of the Public Service - evaluation of merit

The proposed appointee was assigned on the Special Assignment Pay Plan basis and subsequently requested that he be allowed to stay in the assigned position, which involved a transfer from his present classification to a position classified at a lower maximum salary rate.

Held: All of the legal requirements have been met. Firstly, the Commission has expressed the required opinion that a competition would not be in the best interests of the Public Service. Secondly, the merit of a particular candidate has been established.* Finally, the appointee's salary rate exceeds that of the position to which he was about to be appointed by transfer.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 21, 29 and 30
Public Service Employment Regulations, section 5

Wile, 1981 DCA [3-1] 2.10-2 (Clapham)

Mutation - avis qu'il ne serait pas dans l'intérêt de la Fonction publique de tenir un concours - évaluation du mérite

Le titulaire proposé avait été affecté dans le cadre du programme de rémunération d'affectation spéciale et a par la suite demandé de pouvoir demeurer au poste auquel il avait été affecté, ce qui comportait une mutation de son poste actuel à un poste classé à un salaire maximum inférieur.

Jugé: Toutes les exigences légales ont été respectées. D'abord, la Commission a exprimé l'avis qu'il ne serait pas dans l'intérêt de la Fonction publique de tenir un concours. Ensuite, on a établi qu'un candidat en particulier était qualifié*. Enfin, le salaire du titulaire est supérieur à celui du poste auquel il est sur le point d'être nommé par mutation.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 21, 29 et 30
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 5

---

* Ed. Note:

Subsequent to this decision being issued, in a judgement entitled Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806, the Federal Court of Appeal held that it is necessary to compare the qualifications of the person proposed for appointment with those of persons whose opportunities for advancement would be prejudicially affected by his or her appointment.

* N.D.L.R.:

Dans un jugement ultérieur à cette décision, soit l'affaire Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806, la Cour d'appel fédérale a statué qu'il est nécessaire de comparer les qualités du titulaire proposé à celles des personnes dont les chances d'avancement seraient amoindries par sa nomination.

Pelletier, 1981 ABD [3-1] 2.10-3 (Butchart)*

Jurisdiction of Appeal Board - right to appeal - appointment without competition - opinion of the Public Service Commission as a condition of right to appeal - lateral transfer

The department effected a lateral transfer of the appointee without competition. The appellant had also applied for such a transfer but his qualifications were not considered nor compared with those of the appointee.

Held: The appellant enjoys a right to appeal insofar as Public Service Bulletin 79-18 defines him as being in the class of persons whose opportunity for advancement has been prejudicially affected by such a lateral transfer. However, as the merit of the appointee was established in a reasonable manner and as the Public Service Commission rendered the opinion that a competition would not be in the best interests of the Public Service, the Appeal Board's intervention is not warranted.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, sections 10, 12 and 21
Public Service Employment Regulations, sections 5 and 41

Cases cited: Yergeau v. Public Service Commission Appeal Board, [1978] 2 FC 129; Brown et al. v. Public Service Commission, [1975] FC 345

Pelletier, 1981 DCA [3-1] 2.10-3 (Butchart)*

Compétence du comité d'appel - droit d'appel - nomination sans concours - avis de la Commission de la Fonction publique comme condition du droit d'appel - mutation latérale

Le ministère a effectué une mutation latérale du titulaire sans concours. L'appelant avait aussi demandé une telle mutation, mais ses compétences n'ont pas été prises en considération ou comparées à celles du titulaire.

Jugé: L'appelant jouit du droit d'appel car, selon le Bulletin 79-18 de la Commission de la Fonction publique, il fait partie de la catégorie des personnes dont les chances d'avancement seraient amoindries par une telle mutation latérale. Cependant, comme le mérite du titulaire fut établi de façon raisonnable et qu'il fut déterminé par la Commission de la Fonction publique qu'il n'était pas dans l'intérêt de la Fonction publique de tenir un concours, il n'y a pas lieu pour le comité d'appel d'intervenir.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 12 et 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5 et 41

Affaires citées: Yergeau c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1978] 2 CF 129; Brown et al. c. Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345

---

* Ed. Note:

This case should be read in conjunction with the following subsequent judgements of the Federal Court of Appeal dealing with appeals against transfers: Attorney General of Canada v. Greaves et al., [1982] 1 FC 806; Attorney General of Canada v. Noreau, Gaudreau et al., court file A-1347-83, unreported; Wilkinson v. Public Service Commission Appeal Board, court file A-490-84, unreported.

* N.D.L.R.:

Voir aussi les jugements subséquents de la Cour d'appel fédérale qui traite d'appels à l'encontre de mutations: Procureur général du Canada c. Greaves et al., [1982] 1 CF 806; Procureur général du Canada c. Noreau, Gaudreault et al., Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-1347-83; Wilkinson c. comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-490-84, inédit.

McGowan, 1981 ABD [3-2] 2.10-4 (Rosenbaum)*

Appointment without competition - determination of Public Service Commission's opinion as to whether appellant's opportunity for advancement prejudicially affected by appointment without competition - Public Service Commission Bulletins 79-17 and 79-18

The department appointed without competition an employee whose position was about to be declared surplus. The department justified its decision not to hold a competition on the basis of compassionate reasons and operational requirements. The appellant argued that the department had not shown that a competition would not be in the best interests of the Public Service.

Held: Even though the Public Service Commission had not expressed a specific opinion that the appellant's opportunity for advancement was prejudicially affected by the appointment, the general statements in Public Service Commission Bulletin 79-17 already covered such cases. Thus, the Appeal Board finds that it has jurisdiction with respect to the appeal. On the merits, the department's decision to transfer the appointee was reasonable.

Appeal dismissed.

McGowan, 1981 DCA [3-2] 2.10-4 (Rosenbaum)*

Nomination sans concours - détermination de l'avis de la Commission de la Fonction publique à savoir si les possibilités d'avancement de l'appelante furent amoindries par la nomination sans concours - bulletins 79-17 et 79-18 de la Commission de la Fonction publique

Le ministère avait nommé sans concours un employé devant être déclaré excédentaire. Le ministère a donné comme justification pour sa décision de ne pas tenir un concours des raisons humanitaires et les nécessités du service. L'appelante soutint que le ministère n'a pas su démontrer qu'un concours ne serait pas dans l'intérêt de la Fonction publique.

Jugé: Même si la Commission de la Fonction publique n'a pas exprimé spécifiquement l'avis selon lequel les possibiltés d'avancement de l'appelante furent amoindries par la nomination, elle l'a fait de façon globale dans le bulletin 79-17 de la Commission de la Fonction publique. Par conséquent, le comité d'appel a compétence pour entendre le présent appel. La décision du ministère de muter le titulaire était raisonnable.

Appel rejeté.

---

* Ed. Note

Subsequent to this decision being issued, the Federal Court of Appeal determined in Attorney General of Canada v. Noreau, Gaudreault et al., court file A-1347-83, unreported, that the Commission's opinion cannot be based on external documents such as Bulletins; rather, the Commission must express its opinion according to the facts and circumstances of each case.

* N.D.L.R.

Après que cette décision ait été rendue, la Cour d'appel fédérale indiquait dans l'affaire Procureur général du Canada c. Noreau, Gaudreault et al., numéro du greffe A-1347-83, inédit, que la Commission ne peut fonder son avis sur des documents externes comme des bulletins; la Commission doit plutôt exprimer son avis selon les faits et les particularités de son cas.

Kelly, 1982 ABD [3-4] 2.10-5 (Murby)

Appointment without competition - opinion respecting best interests of the Public Service

This appeal was brought against an appointment without competition involving a "lateral transfer." After the right to appeal had been established, the appellant contended that the department had failed to obtain from the Public Service Commission its opinion, required pursuant to the Public Service Employment Regulations, as to whether a "competition would not be in the best interests of the Public Service." It was further argued that given the evidence at hand, the opinion issued by the Commission would probably not have been in support of an appointment without competition. The department responded that it had no obligation to seek the Commission's opinion in this case because it had delegated authority to express that opinion. While one of the Commission's bulletins had set out certain guidelines in this regard, the department here noted that there was some urgency to fill the position due to internal requirements.

Held: Even assuming that the department did not have to seek the opinion of the Commission as it contended, the department has provided no convincing rationale to the effect that in considering only one employee, it was acting within the best interests of the Public Service. Considerations such as urgency to staff the positions are not valid.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Public Service Employment Regulations, sections 5, 40, 41
Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations, TB 665757, sections 65 and 66

Cases cited: Nanda et al. v. Public Service Commission Appeal Board, [1972] FC 277; Jones et al., 80-21-CEI-48X (Vinokur); Virtue, 80-21-CEI-11X (Murby); Wyatt, 79-21-CEI-13J (Barry); Crew, PSSRB file 116-2-294 (Joliffe)

Ed. note:

In a later case, the Federal Court of Appeal held that: "The Appeal Board has a right and duty to satisfy itself that the opinion required by subparagraph 5(c)(i) of the Regulations ... was in fact formed but it cannot review the reasonableness of the

Kelly, 1982 DCA [3-4] 2.10-5 (Murby)

Nomination sans concours - avis concernant l'intérêt de la Fonction publique

Il s'agit d'un appel d'une nomination sans concours dans le cas d'une "mutation latérale". Après que son droit d'appel a été établi, l'appelant soutint que le ministère n'avait pas sollicité l'avis de la Commission de la Fonction publique comme l'exige le Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, un avis établissant s'il est dans l'intérêt de la Fonction publique de tenir un concours". Il soutint en outre qu'en raison de la preuve présentée, l'avis de la Commission n'aurait probablement pas été en faveur de la nomination sans concours faite par le ministère. Celui-ci répondit qu'il n'était aucunement obligé de solliciter l'avis de la Commission dans cette affaire parce qu'elle lui avait délégué le pouvoir d'exprimer cet avis. Bien que la Commission ait publié dans ses bulletins certaines lignes directrices à cet égard, le ministère fit remarquer ici qu'il était quelque peu urgent de pourvoir à ce poste en raison des nécessités du service.

Jugé: Même en supposant qu'il n'ait pas à demander l'avis de la Commission comme le prétendit le ministère, celui-ci n'a fourni aucune explication convaincante voulant qu'il ait agi dans l'intérêt de la Fonction publique en ne prenant en considération qu'un seul candidat. Une considération comme celle de l'urgence à combler le poste n'est pas valable.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 40 et 41
Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique, CT 665757, articles 65 et 66

Affaires citées: Nanda et al. c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Jones et al., 80-21-CEI-48X (Vinokur); Virtue, 80-21-CEI-11X (Murby); Wyatt, 79-21-CEI-13J (Barry); Crew, numéro du greffe de la CRTFP 116-2-294 (Joliffe)

N.D.L.R.:

Dans un jugement ultérieur, la Cour d'appel fédérale a décidé que: "Le comité d'appel est tenu de s'assurer que l'appréciation visée au sous-alinéa 5c)(i) rappelé ci-dessus du Règlement a été effectivement faite, mais il n'a pas le droit d'en

opinion so long as there was some basis for it. The opinion formed would have to be so unreasonable that no reasonable person could form that opinion." See Attorney General of Canada v. Public Service Commission Appeal Board, [1982] 1 FC 803.

contrôler le caractère raisonnable si l'appréciation n'est pas dénuée de fondement. Ou alors il faudrait que celle-ci soit si déraisonnable qu'elle ne saurait être le fait d'une personne raisonnable". Voir le Procureur général du Canada c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1982] 1 CF 803.

Sereda, 1985 ABD [6-4] 2.10-6 (Girard)

Appeal Board jurisdiction - whether Appeal Board can review opinion of the Public Service Commission as to effect of appointment on appellant's opportunity for advancement

The Public Service Commission expressed the opinion that the opportunity for advancement of the appellant had been prejudicially affected as a result of the acting appointment of the selected candidate. Notwithstanding the fact that the department purported to have abolished the position under appeal, the full range of duties of the position were assigned to the selected candidate and, according to the Commission, this action constituted an appointment.

The department contended that no appointment had been made and that the Commission had not properly examined the situation in arriving at the opposite conclusion.

Held: The Appeal Board lacks the necessary jurisdiction to review the opinion of the Commission. The qualifications of the appellant have not been compared to those of the selected candidate.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 21

Federal Court Act, RSC 1970 (2nd supp.) c. 10
Public Service Employment Regulations, section 25

Cases cited: Blachford v. Public Service Commission, [1983] 1 FC 109; Austen v. Public Service Commission, Federal Court, Trial Division, court file T-1085-84, unreported; Nanda et al. v. Appeal Board established by the Public Service Commission, [1972] FC 277; Attorney General of Canada v. Greaves, [1982] 1 FC 806; Black et al. v. Public Service Commission [1983], 49 NR 135; Black et al. v. Public Service Commission, Federal Court, Trial Division, court file T-1500-83, unreported

Sereda, 1985 DCA [6-4] 2.10-6 (Girard)

Compétence du comité d'appel - question de savoir si le comité d'appel peut examiner le bien-fondé de l'avis de la Commission de la Fonction publique quant à l'effet d'une nomination sur les possibilités d'avancement de l'appelante

La Commission de la Fonction publique a exprimé l'avis que les chances d'avancement de l'appelante avaient été amoindries en conséquence de la nomination intérimaire du candidat choisi. Nonobstant le fait que le poste à combler a été aboli, toute la gamme des fonctions du poste avaient été confiées au candidat reçu et, selon la Commission, ce geste constituait une nomination.

Le ministère prétendit qu'aucune nomination n'avait été faite et que la Commission n'avait pas bien examiné la situation en arrivant à la conclusion contraire.

Jugé: Le comité d'appel n'a pas compétence pour examiner l'avis de la Commission. Les qualités de l'appelante n'ont pas été comparées à celles du candidat reçu.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 21
Loi sur la Cour fédérale, SRC 1970 (2e suppl.) c. 10
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 25

Affaires citées: Blachford c. Commission de la Fonction publique, [1983] 1 CF 109; Austen c. Commission de la Fonction publique, Cour fédérale, Division de première instance, numéro du greffe T-1085-84, inédit; Nanda et al. c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1972] CF 277; Le Procureur général du Canada c. Greaves, [1982] 1 CF 806; Black et al. c. Commission de la Fonction publique [1983], 49 NR 135; Black et al. c. Commission de la Fonction publique, Cour fédérale, Division de première instance, numéro du greffe T-1500-83, inédit

Basic requirements - authority of deputy head to establish qualifications - jurisdiction of Appeal Board

The appellants were found not to meet the basic requirements of the position under competition. They contended that the deputy head's authority to establish qualifications for the position had not been executed in a reasonable manner. They argued that while the Ricketts judgement of the Federal Court of Appeal appeared to recognize no limitations that were subject to scrutiny by an Appeal Board on the authority of management to prescribe qualifications for a position, the Federal Court of Appeal had also previously, in the Bambrough decision, rendered a seemingly contradictory decision by holding that under the Public Service Employment Act, the Public Service Commission had at least the implied authority to participate with the department concerned in establishing the qualifications for a position. Thus, the Commission had the authority to ensure that the required qualifications were those called for by the position, and that the statement of qualifications afforded a sound basis for selection according to merit.

Held: While the deputy head of a department has a reasonably wide discretion in determining the qualifications to be required, nonetheless, there are limits to that discretion, in that the deputy head cannot omit a qualification which is clearly called for by an important responsibility or duty and cannot require a qualification for which there is no real justification, given the duties to be performed by the employee. In this case, the basic requirement is reasonable and the appellants were properly screened out.

Appeals dismissed.

Public Service Employment Act, section 12

Cases cited: Brown v. Appeals Branch, Public Service Commission, [1975] FC 345; Bambrough v. Public Service Commission, [1976] 2 FC 109; Irwin v. Appeal Board of the Public Service Commission, [1979] 1 FC 356; The Queen v. Ricketts, [1984] 52 NR 381 (FCA); Nesbitt, 1980 ABD [2-4] 2.3-10 (Vinokur); Norton, 1981 ABD [3-1] 2.3-11 (Vinokur); Ricketts, 82-21-MOT-83 (Vaison)

Exigences fondamentales - pouvoir du sous-chef d'établir les qualités requises - compétence du comité d'appel

Les appelants ont été éliminés du concours parce qu'ils ne répondaient pas aux exigences fondamentales du poste. Ils prétendirent que le pouvoir du sous-chef d'établir les qualités requises pour le poste avait été exercé de manière déraisonnable. Selon eux, alors que le jugement de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire Ricketts ne semblait imposer aucune limite au pouvoir des gestionnaires de fixer des qualités requises pour un poste que pourrait réviser un comité d'appel, la Cour d'appel fédérale avait aussi rendu auparavant dans l'affaire Bambrough, une décision apparemment contradictoire en concluant, qu'en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, la Commission de la Fonction publique avait au moins le pouvoir implicite de participer avec le ministère concerné à l'établissement des qualités requises pour un poste. Ainsi, la Commission devait pouvoir s'assurer que les qualités spécifiées correspondaient à celles exigées par le poste et que l'énoncé de ces qualités permettait d'effectuer une sélection selon le mérite.

Jugé: Alors que le sous-chef a un pouvoir assez étendu lorsqu'il s'agit de déterminer les qualités requises des employés, ce pouvoir est tout de même assujetti à certaines limites, puisque le sous-chef ne peut omettre une qualité que l'on considère comme inhérente à une responsabilité ou une fonction importante, ou exiger une qualité sans justification réelle, compte tenu des fonctions du poste à doter. En l'espèce, l'exigence fondamentale était raisonnable et l'élimination des appelants du concours était valable.

Appels rejetés.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 12

Affaires citées: Brown c. la Direction des appels, Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Bambrough c. la Commission de la Fonction publique, [1976] 2 CF 109; Irwin c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1979] 1 CF 356; La Reine c. Ricketts, [1984] 52 NR 381 (CAF); Nesbitt, 1980 DCA [2-4] 2.3-10 (Vinokur); Norton, 1981 DCA [3-1] 2.3-11 (Vinokur); Ricketts, 82-21-MOT-83 (Vaison)

Release and Appointment to Lower Position

Renvoi et rétrogradation

Mitton, 1979 ABD [1-2] 3.1(a)-3 (Leclerc)

Release for incompetence - reliability of evidence - whether demotion must be considered before release

The appellant was recommended for release for incompetence from a position as a language teacher which he had occupied for eleven years. The department relied on two appraisal reports covering eighteen months prepared by the same supervisor, together with a record of complaints received from students and teaching colleagues of the appellant. The appellant contended that the evidence of a single supervisor was insufficient to support the recommendation, he had no difficulties prior to the arrival of his current supervisor, that supervisor's opinions were contradicted by other students and working colleagues, the department could not rely on evidence of complaints from either students or working colleagues as it was not their responsibility to assess the appellant's performance, the department failed to comply with the intent of the Public Service Employment Act which demonstrated a preference through the structure of section 31 for demotion rather than release.

Held: Lengthy service is not in itself proof of competence. The evidence suggests that some problems existed prior to the arrival of the appellant's current supervisor. The input from students and colleagues does not constitute appraisals but was part of the appraisal process. Evidence that some of the appellant's colleagues and students did not share his supervisor's view of his work performance was insufficient to refute the whole of the department's case. The deputy head was not required to consider demotion of an unsatisfactory employee prior to a recommendation to release, but in this case, there is evidence that it had done so.

Appeal dismissed.

Case cited: Ahmad v. Public Service Commission, [1974] 2 FC 644

Mitton, 1979 DCA [1-2] 3.1(a)-3 (Leclerc)

Renvoi pour incompétence - fiabilité de la preuve - question de savoir s'il y a lieu d'envisager la rétrogradation avant le renvoi

Le ministère a recommandé le renvoi pour incompétence de l'appelant, qui occupait un poste de professeur de langue depuis onze ans. Cette décision est basée sur deux rapports d'évaluation visant une période de dix-huit mois et rédigés par le même supérieur hiérarchique et sur un ensemble de plaintes provenant d'élèves et de collègues de l'appelant. L'appelant soutint que l'évaluation d'un seul supérieur hiérarchique ne suffisait pas à étayer la recommandation, il n'avait aucun problème avant l'arrivée de son supérieur hiérarchique actuel, l'avis de ce supérieur hiérarchique a été contredit par des élèves et des collègues, le ministère ne pouvait pas appuyer sa recommandation sur les plaintes provenant d'élèves et de collègues, étant donné qu'il ne leur appartenait pas d'apprécier le travail de l'appelant, le ministère n'a pas respecté l'intention de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, qui, d'après la structure de l'article 31, semble préférer la rétrogradation au renvoi.

Jugé: Les longs états de service ne constituent pas en eux-mêmes une preuve de compétence. Les faits donnent à penser que certains problèmes existaient avant l'arrivée du supérieur hiérarchique actuel de l'appelant. Les observations formulées par des élèves et des collègues ne constituent pas des évaluations mais font partie du processus d'évaluation. Le fait que certains élèves et collègues de l'appelant ne sont pas du même avis que son supérieur hiérarchique concernant son rendement ne suffit pas à réfuter la position du ministère. Le sous-chef n'était pas tenu, avant de recommander son renvoi, d'envisager la rétrogradation d'un employé au rendement insatisfaisant mais, dans le cas présent, la preuve démontre qu'il l'a fait.

Appel rejeté.

Affaire citée: Ahmad c. la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644

Eidse, 1980 ABD [2-3] 3.1(a)-4 (Chilton)

Release for incompetence - bad faith - probationary period

The appellant experienced difficulties performing her duties right from the time of her appointment in August 1978. Approximately two months after her appointment, the duties of her position were changed, as part of a general reorganization of similar positions, and the position was reclassified. The appellant was told that the department was considering rejecting her on probation. She informed the department that she was seeking alternative employment. When she was unsuccessful in this regard, the department recommended her release since she was no longer on probation. The appellant alleged that the department had acted in bad faith with the intent to avoid a departmental guarantee to all employees appointed from within the Public Service that an employee rejected on probation would be appointed to a position at the same level as the position to which that employee was previously appointed.

Held: The evidence does not indicate that the department has acted in bad faith. Rather, the evidence supports the department's contention that its officers were unaware of the policy cited and that the department did offer the appellant another position prior to making the recommendation for release. Contrary to the department's representative's opinion expressed at the appeal hearing, there is no requirement to notify employees appointed from within the Public Service that they are on probation. The Public Service Employment Act stipulates that the employee need only be notified of the waiver of such a period.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, subsections 28(1) and (2)

Eidse, 1980 DCA [2-3] 3.1(a)-4 (Chilton)

Renvoi pour incompétence - mauvaise foi - période de stage

L'appelante a eu de la difficulté à remplir ses fonctions depuis le moment de sa nomination, en août 1978. Deux mois environ après sa nomination, les fonctions de son poste ont été modifiées dans le cadre de la réorganisation de postes similaires, et le poste a été reclassifié. L'appelante a été avertie que le ministère songeait à la renvoyer pendant son stage. Elle a informé le ministère qu'elle cherchait un autre emploi. Comme elle n'a pas réussi à se trouver un autre emploi et qu'elle n'était plus en période de stage, le ministère a recommandé son renvoi. L'appelante soutint que le ministère avait agi de mauvaise foi dans l'intention de se soustraire à son obligation envers tous les employés de nommer un employé renvoyé en cours de stage à un poste du même niveau que le poste auquel il avait été nommé auparavant.

Jugé: La preuve ne démontre pas que le ministère a agi de mauvaise foi. La preuve appuie la prétention du ministère que ses agents ne connaissaient pas la politique citée, et qu'on a offert un autre poste à l'appelante avant de recommander son renvoi. Contrairement à l'opinion exprimée par le représentant du ministère à l'audition de l'appel, il n'est pas nécessaire d'aviser les employés nommés à l'intérieur de la Fonction publique qu'ils sont en stage. La Loi sur l'emploi dans la Fonction publique stipule qu'il n'est nécessaire d'informer l'employé que de la renonciation à cette période.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphes 28(1) et (2)

Ross, 1983 ABD [4-3] 3.1(a)-5 (Girard)

Release for incompetence - appellant not qualified at level of position - appointment at a lower level (underfill)

The appellant applied in an open competition for a position of area maintenance plumber. He was not qualified for the position but, because the department experienced difficulty in recruiting qualified individuals, he was appointed to the position. However, for the purpose of the appointment, he was classified at a lower level than that of the position. The appellant had exaggerated his experience at the time he applied for the position and his training and experience was not sufficient to meet the basic requirements. The appellant registered in a training program in order to develop his skills but failed to complete the program. According to the department, the appellant failed to competently perform the duties of his position. Consequently, the deputy head was seeking his release for incompetence.

Held: Only qualified candidates can be appointed as a result of a competition. That obligation was not met in the case of the appellant. It was not surprising, therefore, that the appellant might have difficulty performing the duties of the position. However, an employee's incompetence must be determined on the basis of how the duties are actually carried out by the employee and not on the basis of whether the employee is potentially capable of performing the duties. The appellant's exaggeration of his qualifications is considered to be a human attempt to project himself as positively as possible. Had the competition been conducted appropriately, the exaggeration would have been disclosed. However, there is direct evidence that the appellant failed to carry out in a competent manner the routine duties of the position to which he was appointed.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 31

Cases cited: Ahmad v. Public Service Commission, [1974] 2 FC 644; Hastings, 83-31-TAX-1R(i) (Chilton); Allen, 80-21-NHW-12 (Chilton)

Ross, 1983 DCA [4-3] 3.1(a)-5 (Girard)

Renvoi pour incompétence - appelant non qualifié au niveau du poste - nomination à un niveau inférieur (sous-classement)

L'appelant a posé sa candidature à un concours pour un poste de plombier d'entretien de secteur. Comme il ne répondait pas aux exigences du poste et que le ministère avait de la difficulté à recruter des personnes qualifiées, il a été nommé au poste mais pour les fins de cette nomination, il fut classifié à un niveau inférieur à celui du poste. L'appelant avait exagéré son expérience au moment de poser sa candidature. En effet, ni sa formation ni son expérience ne lui permettaient de satisfaire aux exigences fondamentales. Il s'est inscrit à un programme de formation pour développer ses aptitudes, mais ne l'a pas terminé. Selon le ministère, l'appelant n'a pu exercer avec compétence les fonctions de son poste. Par conséquent, le sous-chef cherchait à ce qu'il soit renvoyé pour incompétence.

Jugé: Seuls les candidats qualifiés doivent être nommés à la suite d'un concours. Cette obligation n'a pas été respectée dans le cas de l'appelant. Ainsi, il n'était pas étonnant qu'il ait eu de la difficulté à exercer les fonctions du poste. Cependant, l'incompétence d'un employé doit être établie à partir de la façon dont un employé exerce réellement les fonctions d'un poste et non sur sa capacité éventuelle de les exercer. Le fait que l'appelant ait exagéré ses qualités est considéré comme une tentative bien humaine de faire la meilleure impression possible. Si le concours s'était déroulé selon les règles de l'art, l'exagération aurait été découverte. Cependant, il y a une preuve directe que l'appelant n'a pas réussi à s'acquitter de façon compétente des fonctions courantes du poste auquel il a été nommé.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Affaires citées: Ahmad c. la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644; Hastings, 83-31-TAX-1R(i) (Chilton); Allen, 80-21-NHW-12 (Chilton)

Sydenham, 1984 ABD [5-2] 3.1(a)-6 (Girard)

Release for incompetence - bad faith - discipline

The appellant's release was recommended on the grounds of incompetence. She alleged that she had not been given proper supervision and guidance and that there was no evidence that suggested that with proper training she could not become fully competent for her position.

Held: While the appellant's credibility is very much in question, that of several departmental witnesses is also questionable. There is bad faith on the part of the department. Much of the evidence supports a finding that the appellant has refused to follow instructions and policies or has disregarded them. Her conduct could be the subject of disciplinary action. It is not known what the quality of the appellant's work would have been had she followed policy and instructions. The evidence does not support the recommendation that the appellant is incompetent.

Appeal allowed.

Cases cited: Ahmad v. Public Service Commission, [1974] 2 FC 644; Attorney General of Canada v. Loiselle, [1981] 2 FC 203; Faryne v. Chorney, (1952) 2 DLR 354

Sydenham, 1984 DCA [5-2] 3.1(a)-6 (Girard)

Renvoi pour incompétence - mauvaise foi - discipline

Il a été recommandé de renvoyer l'appelante pour incompétence. L'appelante prétendit qu'elle n'avait pas été convenablement formée et dirigée et que rien ne démontrait que s'il en avait été autrement, elle n'aurait pas acquis la compétence nécessaire pour son poste.

Jugé: Alors que la crédibilité de l'appelante laisse beaucoup à désirer, celle de plusieurs témoins du ministère laisse autant à désirer. Il y a eu de la mauvaise foi de la part du ministère. Une grande partie de la preuve appuie la conclusion selon laquelle l'appelante avait refusé ou omis de se conformer aux directives ou politiques et cela aurait pu faire l'objet de mesures disciplinaires. L'on ne peut dire quelle aurait été la qualité du travail de l'appelante si elle avait suivi ces politiques et directives. La recommandation de renvoi de l'appelante pour incompétence n'est pas appuyée par la preuve.

Appel accueilli.

Affaires citées: Ahmad c. la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644; le Procureur général du Canada c. Loiselle, [1981] 2 CF 203; Faryne c. Chorney, (1952) 2 DLR 354

Lemieux, 1984 ABD [5-3] 3.1(a)-7
(St-Hilaire)*

Release for incompetence - sufficiency of evidence

The appellant alleged that the recommendation that she be released for incompetence was unreasonable for the following reasons: she had not been provided with sufficient time to demonstrate her qualifications, the department had not fulfilled its training obligations, the department's established performance appraisal procedures had not been followed.

Held: It is not enough for an employee's performance to be unsatisfactory in order to release that employee on the ground of incompetence, especially if that employee has occupied his position for only a short period. It must also be unlikely that the employee's performance will become satisfactory within a reasonable period of time. In this case, the evidence indicates that when the appellant was notified of her release on the ground of incompetence, she had already been meeting the expected performance standard for several days. Thus, the opinion that she would not achieve a satisfactory performance level in the foreseeable future is ill-founded. The recommendation for the appellant's release is either premature or at least based on insufficient grounds.

Appeal allowed.

Lemieux, 1984 DCA [5-3] 3.1(a)-7
(St-Hilaire)*

Renvoi pour incompétence - suffisance de la preuve

L'appelante prétendit que la recommandation qu'elle soit renvoyée était déraisonnable parce qu'on ne lui avait pas fourni suffisamment de temps pour faire ses preuves, parce que le ministère ne s'était pas acquitté de son obligation de lui fournir la formation requise, et parce que les procédures ministérielles établies pour l'évaluation du rendement n'avaient pas été suivies.

Jugé: Afin de renvoyer un employé pour incompétence, il ne suffit pas, surtout s'il occupe son poste depuis peu, que son rendement ne soit pas alors satisfaisant, mais il faut aussi qu'il soit improbable qu'il ne le devienne dans un avenir raisonnable. Dans le cas présent, les faits démontrent qu'au moment où l'on a avisé l'appelante de son renvoi pour incompétence, elle avait déjà atteint depuis quelques jours la norme de rendement exigée. Ainsi, l'estimation qu'elle ne pourrait offrir un rendement satisfaisant dans un avenir rapproché était mal fondée. La recommandation de renvoi de l'appelante apparaît être soit prématurée, soit pour le moins insuffisamment fondée.

Appel accueilli.

---

* Ed. Note

This decision was overturned by the Federal Court of Appeal. See The Queen v. Lemieux et al., file no. A-481-84, unreported

* N.D.L.R.:

Cette décision a été infirmée par la Cour d'appel fédérale. Voir la Reine c. Lemieux et al., numéro du greffe A-481-84, inédit

Guilbeault, 1984 ABD [5-3] 3.1(a)-8
(Baillie)

Demotion for incompetence

The Public Service Commission recommended that the appellant be demoted for reason of incompetence from his position as a French teacher to the position of storeroom clerk. The appellant alleged that he had not received any support from his immediate supervisor and that he had been misled about his performance by a recent performance appraisal report in which he was awarded a "fully satisfactory" rating.

Held: The "fully satisfactory" rating which the appellant received was obviously intended to encourage him to pursue his efforts at improving his performance. This report could not have misled the appellant in any way, as his immediate supervisor had simultaneously provided him with another document containing serious warnings and indicating means by which he could remedy the weaknesses in his performance which had been identified. The Commission has demonstrated the appellant's inability to benefit from the assistance he was provided with. The Commission has made more than reasonable efforts to assist the appellant.

Appeal dismissed.

Guilbeault, 1984 DCA [5-3] 3.1(a)-8
(Baillie)

Rétrogradation pour incompétence

La Commission de la Fonction publique a recommandé que l'appelant soit rétrogradé pour incompétence de son poste de professeur de français à un poste de magasinier. L'appelant prétendit que son supérieur hiérarchique immédiat ne l'avait pas soutenu et qu'il avait été induit en erreur au sujet de son rendement puisqu'une récente évaluation de son rendement indiquait que son rendement était "pleinement satisfaisant".

Jugé: La mention "pleinement satisfaisant" dans la plus récente évaluation de rendement de l'appelant avait pour but évident de l'encourager à poursuivre ses efforts pour améliorer son rendement. Ce document ne pouvait en aucune façon induire l'appelant en erreur puisque son supérieur hiérarchique immédiat lui avait remis en même temps un autre document contenant des avertissements sérieux et indiquant des moyens par lesquels il pouvait corriger les lacunes décelées. La Commission a démontré que l'appelant n'a pu tirer profit de l'aide qui lui a été apportée. La Commission a fait des efforts plus que raisonnables pour aider l'appelant.

Appel rejeté.

Mallett, 1985 ABD [6-3] 3.1(a)-9 (Murby)

Release for incompetence - burden of evidence

The department claimed that the appellant did not meet the goals and objectives set to groom him for a higher level position. The appellant failed to complete the educational courses required for the target position but did meet the requirements of the position he currently occupied.

Held: The department failed to establish a case of incompetence within the meaning of section 31 of the Public Service Employment Act. It was not shown that the appellant had become incompetent in performing the duties of the position he occupied. The goals and objectives in issue were not related to his current position.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 5, 22 and 31 and subsection 12(2)
Appointment of Native People Exclusion Approval Order

Case cited: Ahmad v. Public Service Commission Appeal Board, [1974] 2 FC 644

Mallett, 1985 DCA [6-3] 3.1(a)-9 (Murby)

Renvoi pour incompétence - fardeau de preuve

Le ministère soutint que l'appelant n'avait pas respecté les buts et objectifs fixés pour lui permettre d'accéder à un poste de niveau supérieur. L'appelant n'avait pas complété les cours de formation requis pour le poste cible. Toutefois, il satisfaisait aux exigences du poste qu'il occupait présentement.

Jugé: Le ministère n'a pas établi une preuve suffisante de l'incompétence au sens de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, c'est-à-dire que l'appelant est devenu incompétent dans l'exercice des fonctions du poste qu'il occupe. Les buts et objectifs en question ne sont nullement liés à son poste d'attache.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 5, 22 et 31 et paragraphe 12(2)
Décret portant exclusion des nominations d'autochtones

Affaire citée: Ahmad c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644

Quan, 1985 ABD [6-4] 3.1(a)-10 (Murby)

Demotion for incompetence - acceptable evidence

The department wanted to remove the appellant from the position to which he had been appointed by demonstrating that he had become incompetent in the performance of the duties of a position to which he had been assigned. The department contended that it was entitled to release an employee from a position to which that employee had been either assigned or appointed.

Held: The authority provided to the Deputy Head in order to release employees can only be used to remove employees from the position to which they are appointed. There is no evidence that the appellant is incompetent for the position to which he was appointed.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 31

Public Service Employment Regulations, section 25

Cases cited: The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503; Brown v. Public Service Commission Appeal Board, [1975] FC 345; Eaton v. Government of Canada [1982], 43 NR 347 (FCA)

Quan, 1985 DCA [6-4] 3.1(a)-10 (Murby)

Rétrogradation pour incompétence - preuve acceptable

Le ministère voulait retirer l'appelant du poste auquel il avait été nommé en prétendant qu'il était devenu incompétent dans l'exercice des fonctions d'un poste auquel il fut affecté. Le ministère prétendit qu'il avait le droit de renvoyer un employé du poste auquel il avait été soit affecté ou nommé.

Jugé: Les pouvoirs qu'ont les sous-chefs de renvoyer un employé s'appliquent uniquement au retrait d'un employé du poste auquel cet employé a été nommé. Il n'y a pas de preuve que l'appelant est incompétent pour le poste auquel il a été nommé.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 25

Affaires citées: La Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503; Brown c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; Eaton c. Gouvernement du Canada [1982], 43 NR 347 (CAF)

Perry, 1985 ABD [6-4] 3.1(a)-11 (Stevenson)

Release for incompetence - discipline - burden of evidence

The department based its recommendation for release on four documented incidents. Firstly, the appellant had used abusive language. Secondly, the appellant, who was a health care officer, had failed to properly prepare a patient for surgery. Thirdly, the appellant treated an inmate who had suffered epileptic seizure as if the seizure had been faked. Fourthly, on one occasion, the appellant failed to follow departmental policy with respect to how an inmate who had been assaulted should be handled.

Held: The first two matters complained of were disciplinary matters which had nothing to do with incompetence. The epileptic inmate incident was merely evidence of the appellant's less than professional behaviour. The Appeal Board considers the fourth incident to be an isolated case. An Appeal Board must confine itself to reviewing evidence of unsatisfactory performance beyond the control of the appellant. In this case, the evidence does not justify a finding of incompetence on the part of the appellant.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 31

Case cited: Ahmad v. Public Service Commission Appeal Board, [1974] 2 FC 644

Perry, 1985 DCA [6-4] 3.1(a)-11 (Stevenson)

Renvoi pour incompétence - discipline - fardeau de preuve

La compétence de l'appelant fut mise en doute par le ministère qui se fondait sur quatre incidents. Premièrement, l'appelant avait utilisé un langage grossier. Deuxièmement, l'appelant, qui était infirmier, avait omis de préparer adéquatement un patient pour de la chirurgie. Troisièmement, l'appelant s'était comporté vis-à-vis un détenu qui avait subi une crise épileptique comme si la crise avait été simulée. Quatrièmement, à une occasion, l'appelant n'avait pas respecté la politique ministérielle quant à savoir comment l'on devrait traiter un détenu qui avait été agressé.

Jugé: Les deux premiers incidents constituent des questions d'indiscipline et n'ont rien à voir avec l'incompétence. Quant au cas du détenu épileptique, la preuve laisse croire, au plus, que l'appelant a manqué de professionnalisme. En ce qui concerne le quatrième incident, le comité d'appel considère qu'il s'agit d'un événement isolé. Le comité d'appel doit se limiter à l'examen des éléments de preuve relatifs au rendement insatisfaisant de l'appelant qui ne dépendent pas de sa volonté. En l'espèce, la preuve ne démontre pas l'incompétence de l'appelant.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Affaire citée: Ahmad c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644

Drummond, 1986 ABD [7-1] 3.1(a)-12 (Murby)

Distinction between incompetence and incapacity

The department recommended the appellant's release on the grounds of incompetence. The appellant conceded that her work performance had been unsatisfactory for the past two years. She contended that she was incapable of performing her duties during that period due to stress but that she had since recovered from the stress-related disorder and would henceforth be able to carry out her duties in a competent manner.

Held: In describing the cause of the appellant's unsatisfactory work performance, the words incompetence and incapacity could be used synonymously. The appellant had become incompetent in performing her duties at the time the recommendation to release her was made. Furthermore, the prognosis for the appellant resuming all of her duties is not favourable.

Appeal dismissed.

Cases cited: Perras v. the Queen, [1982] 2 FC 589; The Queen v. Lemieux et al., Federal Court of Appeal, file A-481-84, unreported; MacDonnell, 1979 ABD [1-2] 3.2(c)-3 (Vinokur)

Drummond, 1986 DCA [7-1] 3.1(a)-12 (Murby)

Différence entre incapacité et incompétence

Le ministère a recommandé le renvoi de l'appelante pour incompétence. L'appelante admit que son rendement avait été insatisfaisant depuis deux ans. Elle prétendit que son incapacité à remplir ses fonctions au cours de la période visée était due au stress mais qu'elle ne souffrait plus de troubles dus au stress et qu'elle pouvait donc désormais s'acquitter de ses fonctions de manière compétente.

Jugé: Pour décrire les causes du rendement insatisfaisant de l'appelante, les termes incompétence et incapacité pourraient être utilisés aussi bien l'un que l'autre. L'appelante était devenue incompétente dans l'exercice de ses fonctions au moment où le ministère a recommandé son renvoi. En outre, le pronostic en ce qui a trait à la capacité de l'appelante de reprendre l'ensemble de ses fonctions n'est pas favorable.

Appel rejeté.

Affaires citées: Perras c. la Reine, [1982] 2 CF 589; La Reine c. Lemieux et al., Cour d'appel fédérale, numéro du greffe A-481-84, inédit; MacDonnell, 1979 DCA [1-2] 3.2(c)-3 (Vinokur)

Bourdeau, 1979 ABD [1-2] 3.1(c)-1 (Lee)

Release for incompetence - discipline - standards of competence

The department recommended the appellant's release for incompetence in performing secretarial duties on the basis of her inability to get along with people and her refusal to accept instruction and direction. The appellant contended that the problems identified with her work performance were not related to competence. She argued that there were no standards of performance for secretaries and, therefore, the opinion that she was incompetent was arbitrary. She believed that her pursuit of her rights caused her to be labelled as a "trouble-maker" and contributed to the department's decision to recommend her release.

Held: Isolated incidents such as late arrival and long lunch breaks might be the subject of disciplinary actions. Repeated occurrences regardless of warnings might call into question the apellant's competence when, as here, the duties required the employee to follow instructions and get along with people. Pre-established standards for performance were not a precondition to a proper opinion that an employee was incompetent, when there was no evidence to suggest that the standard which was applied was arbitrary or unreasonable. There is no evidence to suggest that the appellant's pursuit of her rights led to the recommendation for release.

Appeal dismissed.

Cases cited: Parer, 75-31-PEN-3R (Stevenson); Hayes, 73-31-DVA-3R (Cooperstein); Chimirri v. Treasury Board, PSSRB file 166-2-24 (31 March 1970)

Bourdeau, 1979 DCA [1-2] 3.1(c)-1 (Lee)

Renvoi pour incompétence - discipline - normes de compétence

Le ministère a recommandé le renvoi de l'appelante pour incompétence dans l'exercice de ses fonctions de secrétaire en se basant sur son incapacité de s'entendre avec les autres et son refus d'accepter conseils et directives. L'appelante prétendit que les problèmes reliés à son rendement ne mettaient pas sa compétence en cause. Elle soutint que, comme il n'existait aucune norme de rendement pour les secrétaires, l'opinion selon laquelle elle serait incompétente était arbitraire. Elle était d'avis que les démarches entreprises pour faire valoir ses droits lui ont valu la réputation de "fautrice de troubles" et ont pesé dans la décision du ministère de recommander son renvoi.

Jugé: Des incidents isolés, par exemple des retards ou des pauses-repas trop longues, pourraient entraîner des mesures disciplinaires. C'est parce que ces incidents se sont répétés en dépit des avertissements qu'on lui avait adressés que la compétence de l'appelante a été mise en doute. Ses fonctions exigeaient qu'elle obéisse à des directives et s'entende avec les autres. L'application de normes de rendement préétablies n'était pas essentielle pour justifier l'opinion selon laquelle l'employée serait incompétente, car aucun élément ne porte à croire que la norme appliquée dans ce cas ait été arbitraire ou déraisonnable. Rien ne porte à croire non plus que les démarches entreprises par l'appelante pour faire valoir ses droits aient amené la recommandation de son renvoi.

Appel rejeté.

Affaires citées: Parer, 75-31-PEN-3R (Stevenson); Hayes, 73-31-DVA-3R (Cooperstein); Chimirri c. le Conseil du Trésor, dossier de la CRTFP 166-2-24 (31 mars 1970)

R.M.S., 1980 ABD [2-1] 3.1(c)-2 (Akman)

Release for incapacity - evidence that employee medically unfit

The department recommended that the appellant be released on grounds of incapacity. The evidence showed that the appellant had been absent on a significant number of occasions due to a bona fide medical condition (severe anxiety neurosis with secondary depression) for which he was receiving treatment. The appellant brought medical evidence that he was able to return to work and contended that the recommendation was premature.

Held: To justify a recommendation for release for incapacity, the department must show that at the time the recommendation was made (a) the employee was medically unfit to perform his duties; and (b) the employee's medical prognosis was such that there was no real likelihood of an improvement in his medical condition to enable him to resume his duties within a reasonable period of time. At the time of the recommendation, the deputy head did not have a valid and persuasive prognosis. The department had relied on documents supplied by a medical officer in the Department of National Health and Welfare who had limited contact with the appellant and who had relied on information received from the appellant's personal physician. The latter physician had appeared in person to testify to the appellant's ability to work and, on the evidence, the deputy head's recommendation was premature.

Appeal allowed.

Cases cited: Gagnon, 75-31-STC-1R (Brazier); Leduc, 78-31-DVA-1R (Baillie); Ouellette, 74-31-DND-6R (Clapham)

R.M.S., 1980 DCA [2-1] 3.1(c)-2 (Akman)

Renvoi pour incapacité - preuve que l'employé est inapte au travail pour des raisons de santé

Le ministère a recommandé que l'appelant soit renvoyé pour incapacité. La preuve démontra que l'appelant avait été absent du travail à de nombreuses occasions du fait d'un mauvais état de santé bien fondé (névrose d'angoisse grave avec état dépressif secondaire) pour lequel il recevait des traitements. L'appelant a présenté une preuve médicale de sa capacité de retourner au travail et il a soutenu que la recommandation était prématurée.

Jugé: Pour justifier le renvoi pour incapacité, le ministère doit démontrer, qu'au moment de la recommandation, a) l'employé était incapable, pour des raisons de santé, de remplir ses fonctions; et que b) le pronostic médical de l'employé était tel qu'il n'y avait pas de probabilité réelle d'amélioration de son état de santé pour lui permettre de reprendre ses fonctions dans un délai raisonnable. Au moment de la recommandation, le sous-chef n'avait pas de pronostic valable et convaincant. Le ministère a fondé sa décision sur des documents fournis par un médecin fonctionnaire du ministère de la Santé nationale et Bien-être social qui a eu des contacts limités avec l'appelant et qui s'est fié à l'information reçue du médecin personnel de l'appelant. Ce dernier médecin a témoigné en personne de la capacité de l'appelant à retourner au travail et, selon la preuve, la recommandation du sous-chef a été prématurée.

Appel accueilli.

Affaires citées: Gagnon, 75-31-STC-1R (Brazier); Leduc, 78-31-DVA-1R (Baillie); Ouellette, 74-31-DND-6R (Clapham)

Hayes, 1980 ABD [2-2] 3.1(c)-3 (Murby)

Release for incompetence - use of test results as evidence of incompetence

The appellant was a postal clerk whose duties involved sorting mail. During the training program given to all new postal clerks, the appellant had failed to achieve the 90 per cent accuracy rate required on various tests. Nevertheless, he was assigned mail sorting duties. However, his accuracy rate on the tests did not improve. After five months of work, the appellant had not achieved the required accuracy rate and the department recommended his release.

Held: The department's evidence related to the appellant's failure to receive a passing mark on various tests but there is no evidence that he was incompetent in the performance of the duties of his position. Test results might be an indicator of competence but the release of an employee for incompetence is justified only if that employee's incompetence is manifested in the performance of the duties of the position that the employee occupies.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 31

Case cited: Ahmad v. an Appeal Board established by the Public Service Commission, [1974] 2 FC 644

Hayes, 1980 DCA [2-2] 3.1(c)-3 (Murby)

Renvoi pour incompétence - utilisation de résultats d'un test comme preuve d'incompétence

L'appelant était commis postal; ses tâches comprenaient celle de trier le courrier. Au cours du programme de formation donné à tous les nouveaux commis des postes, l'appelant n'a pas atteint la norme de 90 pour-cent exigée pour divers tests. On lui a néanmoins attribué des fonctions de triage du courrier. Néanmoins, il n'a pas su atteindre une note plus élevée aux tests ne s'était quand même pas améliorée. Après cinq mois de travail, l'appelant n'avait toujours pas atteint la norme exigée et le ministère a recommandé son renvoi.

Jugé: La preuve du ministère porte sur l'inaptitude de l'appelant à atteindre la note minimale exigée pour divers tests mais on n'a pu prouver son incompétence dans l'exercice des fonctions du poste. Les résultats obtenus à des tests peuvent être un indicateur de la compétence mais un renvoi pour incompétence d'un employé n'est justifié que si cet employé fait preuve d'incompétence dans l'exercice des fonctions du poste qu'il occupe.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Affaire citée: Ahmad c. un comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644

Lépine, 1980 ABD [2-4] 3.1(c)-4 (Brazier)

Release for incompetence - authority of recommending officer - discipline - Appeal Board procedure

The department relied on a series of incidents to recommend the appellant's release. The incidents included being absent from her post, appearing out of uniform, swearing at and threatening supervisors or other employees, failing to report for duty and arriving late for duty. The department had counselled, reprimanded and suspended the appellant in connection with these incidents. The appellant alleged that the officer who recommended her release was not authorized to exercise that power. She also maintained that the department had not shown reasonable grounds for a recommendation of release for incompetence.

Held: Aside from faults and failings of documentary evidence presented by the department to demonstrate the authority of the recommending officer (such as the absence of dates and signatures and the existence of handwritten addenda), the department presented no evidence to show that the appellant is employed in any organization reporting to the officer who recommended her release. It is doubtful that he is an appropriate officer to make that recommendation. The departmental managers have to attempt to distinguish between matters of incompetence and matters of misconduct because legislation provides for different processes to be followed in each case. It might be true that a repeated and consistent pattern of inappropriate behaviour could show incompetence whereas isolated incidents of similar behaviour would constitute misconduct. However, on the evidence, the department has shown nothing more than isolated incidents of misconduct. The department has come to the inquiry unprepared to call and examine witnesses and relied on documents which are incomplete. The Appeal Board cannot be expected to assume evidence exists nor to seek out further evidence to fill in gaps in the department's case for recommending an appellant's release.

Appeal allowed.

Cases cited: Ahmad v. Appeal Board established by the Public Service Commission [1974], 2 FC 644; Bourdeau, 1979 ABD [1-2] 3.1(c)-1 (Lee); Hayes, 75-21-PEN-3R (Stevenson); Morin, 75-31-DPW-1R (Vinokur)

Lépine, 1980 DCA [2-4] 3.1(c)-4 (Brazier)

Renvoi pour incompétence - pouvoir de l'agent qui fait une recommandation - discipline - procédure du comité d'appel

Le ministère s'est appuyé sur une série d'incidents pour recommander le renvoi de l'appelante. Les incidents étaient entre autres: s'être absenté de son poste, s'être présentée sans uniforme, avoir livré des remarques offensante à l'endroit de ses supérieurs hiérarchiques ou d'autres employés et les avoir menacé, avoir omis de se rapporter au travail et être arrivé en retard au travail. Le ministère a averti, réprimandé et suspendu l'appelante en rapport avec ces incidents. L'appelante prétendit que le fonctionnaire qui avait recommandé son renvoi n'était pas autorisé à exercer ce pouvoir. Elle soutint aussi que le ministère n'avait pas donné des motifs raisonnables afin de recommander son renvoi pour incompétence.

Jugé: A part les anomalies et les lacunes dans la preuve documentaire présentée par le ministère pour démontrer que le fonctionnaire qui avait présenté la recommandation avait l'autorité pour le faire (y compris l'absence de dates et de signatures ainsi que des ajouts manuscrits), le ministère n'a apporté aucune preuve à l'effet que l'appelante travaille dans un organisme qui relève de ce fonctionnaire. Il n'est pas certain qu'il soit l'agent compétent pour faire cette recommandation. Les gestionnaires du ministère doivent s'efforcer de faire une distinction entre les questions d'incompétence et les questions d'inconduite parce que la loi prévoit des mesures différentes à suivre dans chaque cas. Il se peut qu'une tendance répétée et constante à un comportement inapproprié démontre de l'incompétence, tandis que des incidents isolés d'un même comportement constitueraient de l'inconduite. Toutefois, d'après la preuve, le ministère n'a démontré rien de plus que des incidents isolés de l'inconduite. Le ministère s'est présenté à l'enquête sans être prêt à présenter et à interroger des témoins, et il s'est appuyé sur des documents incomplets. Le comité d'appel ne peut supposer qu'il y a preuve ou chercher d'autres preuves pour combler toute lacune dans les faits présentés par le ministère pour étayer sa recommandation de renvoyer l'appelante.

Appel accueilli.

Affaires citées: Ahmad c. un comité d'appel formé par la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644; Bourdeau, 1979 DCA [1-2] 3.1(c)-1 (Lee); Hayes, 75-21-PEN-3R (Stevenson); Morin, 75-31-DPW-1R (Vinokur)

McCarthy, 1980 ABD [2-2] 3.1(d)-1
(Rosenbaum)

Demotion for incompetence - whether appellant had a fair and reasonable opportunity to attain the required performance standard

The appellant was successful in a competition for a position of coder/sweeper/sorter. After a training period of eighty hours in which he was not able to achieve the required standard of production and accuracy in sorting mail, the department recommended his demotion. The appellant contended that he had not been given a fair and reasonable opportunity to attain the required standard nor to demonstrate his capability of achieving that standard.

Held: Although the department had waived the normal six-month probationary period for new appointees, it gave the appellant considerably less time than six months to demonstrate his competence. Further, the department based the recommendation under appeal on the appellant's performance in a training program and not on his actual performance of the duties of his position. If an employee is considered to be incompetent in the performance of his duties, there is an obligation on the department to allow him some time, after the matter has been discussed with him, to improve his performance. In the present case, no such opportunity was provided to the appellant.

Appeal allowed.

McCarthy, 1980 DCA [2-2] 3.1(d)-1
(Rosenbaum)

Rétrogradation pour incompétence - question de savoir si l'appelant a eu une occasion juste et raisonnable d'atteindre la norme de rendement exigée

A la suite d'un concours, l'appelant a été reçu pour un poste de codeur/ramasseur/trieur. Après une période de formation de 80 heures au cours desquelles il n'a pu atteindre les normes exigées quant à la quantité de matériel trié et à l'exactitude de son travail, le ministère a recommandé sa rétrogradation. L'appelant prétendit qu'on ne lui avait pas donné une occasion raisonnable d'atteindre la norme de rendrement exigée, ni de démontrer qu'il pouvait atteindre cette norme.

Jugé: Même si le ministère à dispensé les personnes nouvellement nommées de la période normale de stage de six mois, il a laissé à l'appelant beaucoup moins que six mois pour faire valoir sa compétence. En outre, le ministère a fondé la recommandation qui fait l'objet de cet appel sur le rendement de l'appelant au cours d'un programme de formation et non sur la façon dont il s'est effectivement acquitté des fonctions rattachées à son poste. Si un ministère juge qu'un employé n'a pas la compétence pour exercer ses fonctions, il doit accorder à ce dernier quelque temps, après avoir discuté de la question avec lui, pour lui permettre d'améliorer son rendement. Le ministère a omis de le faire dans ce cas-ci.

Appel accueilli.

Doiron, 1979 ABD [1-1] 3.2(a)-2
(Mercier-Savoie)

Release for incapacity - absenteeism - injury on duty

The appellant had been absent 200.5 out of 744 working days. He had been counselled verbally and in writing and told that unless his attendance improved the department would recommend his release. Expert medical opinion indicated that the appellant should do "light work," lifting mail bags not heavier than twenty pounds. The appellant showed that some of his absences were unrelated to illness and many resulted from injury on duty.

Held: Absences unrelated to the appellant's health cannot be used to support a recommendation for release on grounds of incapacity. The evidence shows that the appellant's absences due to injury have been frequent and that he has not fully recovered. The injuries were sustained while performing the duties of his position and were likely to recur. The section of the Public Service Employment Act dealing with release for incapacity is not punitive in nature but is designed to ensure that only qualified persons capable of performing the duties of their positions remain in their positions. Absence in itself is not proof of incapacity. Evidence of incapacity is the real possibility that the appellant will be unable to perform his duties in the near future for reasons beyond his control. The department's conclusion that the appellant was incapable is not unreasonable.

Appeal dismissed.

Doiron, 1979 DCA [1-1] 3.2(a)-2
(Mercier-Savoie)

Renvoi pour incapacité - absentéisme - accident de travail

L'appelant a été absent 200,5 jours sur 744 jours ouvrables. Il avait été conseillé oralement et par écrit et avait été prévenu qu'à moins qu'il n'améliore son assiduité, le ministère recommanderait son renvoi. De l'avis d'un médecin consulté, l'appelant devrait faire un "travail léger" et lever des sacs de courrier ne pesant pas plus de vingt livres. L'appelant a démontré que certaines de ses absences n'étaient pas liées à la maladie et que nombre d'entre elles étaient le résultat d'accidents de travail.

Jugé: Les absences non liées à l'état de santé de l'appelant ne pouvaient pas être utilisées pour appuyer une recommandation de renvoi pour incapacité. La preuve a démontré que les absences de l'appelant en raison d'accidents avaient été fréquentes et qu'il n'était pas entièrement guéri. Les blessures ont été subies dans l'exercice des fonctions du poste et étaient susceptibles de se répéter. La disposition de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique qui porte sur le renvoi pour incapacité n'est pas une disposition punitive, mais est destinée à s'assurer que seules les personnes qualifiées et capables de s'acquitter des fonctions de leur poste demeurent dans leur poste. L'absence en elle-même ne constitue pas une preuve d'incapacité. Cette preuve doit plutôt consister en une possibilité réelle que l'appelant soit incapable d'exécuter ses fonctions dans un avenir rapproché pour des raisons indépendantes de sa volonté. La conclusion du ministère à l'effet que l'appelant était incapable n'est pas déraisonnable.

Appel rejeté.

Bissonnette, 1984 ABD [1-2] 3.2(a)-3
(Brazier)

Release for incapacity - discipline - admissibility of evidence - burden of proof

The appellant was an inside postal worker who was absent from work ninety-one days in a two-year period and had been late twenty-five times. The department recommended that she be released on the basis of incapacity. The appellant contended that the collective agreement prohibited introduction of documentary evidence which was more than two years old, documents not included in the appellant's file should not be introduced to support the recommendation, documents which were the subject of a grievance should not be introduced as evidence, statistics submitted by the department were unreliable because they included days lost while on strike and days granted to care for sick family members, documents submitted showed that the department was unsure whether the appellant was incapacitated by reason of poor health or should be subject to disciplinary action.

Held: Poor attendance is not necessarily proof of incapacity. The department has the onus to satisfy itself as to whether the appellant's absences were beyond her control. Incapacity might arise through poor attendance due to general poor health but absences due to strike action or illness in the family do not demonstrate incapacity. Collective agreements deal with matters of discipline and not procedures established under the Public Service Employment Act. The age of information is a consideration in attributing the weight to be given documents submitted in evidence. The appellant could not claim to be unaware of a document and thereby prejudiced when the evidence showed that she filed a grievance against the document. Documents that were the subject of a grievance are not thereby inadmissible. It is the duty of an Appeal Board to conduct an inquiry and admissibility and weight to be given to documents is a question for the board to decide. There is insufficient evidence that the appellant's absences were caused by ill health.

Appeal allowed.

Case cited: Re: Symons, [1978] 22 NR 266

Bissonnette, 1979 DCA [1-2] 3.2(a)-3
(Brazier)

Renvoi pour incapacité - discipline - admissibilité de la preuve - fardeau de la preuve

L'appelante est une employée des postes qui avait accumulé quatre-vingt-onze jours d'absence sur une période de deux ans et avait été en retard à vingt-cinq reprises. Le ministère a recommandé son renvoi pour incapacité. L'appelante soutint que la convention collective interdisait que l'on présente des preuves documentaires datant de plus de deux ans, les documents ne faisant pas partie du dossier de l'appelante ne devraient pas être utilisés pour étayer la recommandation, les documents faisant l'objet d'un grief ne devraient pas être présentés en preuves, les statistiques fournies par le ministère n'étaient pas valables, car elles comprenaient les jours de grève et les journées de congé accordées pour prendre soin d'un membre de la famille, des documents présentés démontraient que le ministère ne savait pas trop si l'appelante était dans l'incapacité de travailler en raison d'une mauvaise santé ou si elle devait plutôt faire l'objet de mesures disciplinaires.

Jugé: L'absentéisme ne constitue pas nécessairement une preuve d'incapacité. Il incombait au ministère de déterminer si les absences de l'appelante étaient attribuables à des circonstances indépendantes de sa volonté. L'incapacité peut être prouvée par des absences répétées pour cause de santé, mais les jours de grève et les journées consacrées aux soins de membres de la famille ne tendent pas à établir l'incapacité. Les conventions collectives concernent la discipline et non les procédures établies en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. L'ancienneté des renseignements soumis a été prise en considération au moment de soupeser les documents présentés en preuve. L'appelante ne pouvait pas prétendre ignorer l'existence d'un document ni s'estimer lésée par son utilisation quand il est établi qu'elle a déposé un grief au sujet de ce document. Les documents faisant l'objet d'un grief n'étaient donc pas inadmissibles en preuve. Il était du devoir du comité d'appel de faire enquête et il appartient à celui-ci d'apprécier l'admissibilité et la valeur des documents présentés en preuve. La preuve n'est pas suffisante pour démontrer que les absences répétées de l'appelante étaient causées par la maladie.

Appel accueilli.

Affaire citée: Affaire Symons, [1978] 22 NR 266

Collins, 1980 ABD [2-3] 3.2(a)-4 (Robinson)

Release for incapacity - absenteeism - discipline

A medical assessment confirmed that the appellant was fit to perform his duties even though he had been frequently absent from work. The department had taken disciplinary actions against the appellant for a variety of reasons including matters related to attendance. The appellant maintained that his absenteeism was a disciplinary matter and not a ground for releasing him under the Public Service Employment Act.

Held: Excessive absenteeism might provide grounds for release under the Public Service Employment Act or for discharge. However, the remedies available are not interchangeable. Release applies to attendance cases where the reasons for the employee's absences are beyond that employee's control. The mere fact that an employee is absent from work does not mean that the employee is incapacitated. On the evidence, the appellant does not suffer from a health problem that is incapacitating or from a general state of poor health.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 31

Collins, 1980 DCA [2-3] 3.2(a)-4 (Robinson)

Renvoi pour incapacité - absentéisme - discipline

Une évaluation médicale a confirmé que l'appelant était en état de remplir ses fonctions bien qu'il se soit fréquemment absenté de son travail. Le ministère avait pris des mesures disciplinaires contre l'appelant pour diverses raisons y compris des motifs relatifs à son absence du travail. L'appelant soutint que ses absences pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires et non d'un renvoi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Jugé: Des absences excessives peuvent fournir des motifs de renvoi en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, ou de congédiement. Cependant, les recours offerts ne sont pas interchangeables. Le renvoi s'applique aux cas d'absences du travail lorsque ces dernières sont indépendantes de la volonté de l'employé. Le simple fait qu'un employé soit absent de son travail ne signifie pas qu'il est frappé d'incapacité. Selon la preuve, l'appelant ne souffre pas de problèmes de santé qui le rendent incapable, ni d'une mauvaise santé en général.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Lévesque, 1981 ABD [3-1] 3.2(a)-5 (Vinokur)

Release for incapacity - admissibility of evidence - alleged disciplinary action

In the six years of the appellant's employment, he had been absent on sick leave for 131 periods totalling 197 days and left work early because of illness on 36 occasions. It was argued on behalf of the appellant that the applicable collective agreement had been violated by the department, in that all reports detrimental to the appellant were not removed from the appellant's file twenty-four months following the incidents referred to in the reports. The appellant had not complied with specific directions or agreements to improve his attendance, yet the department chose nevertheless to proceed with this recommendation rather than discipline the appellant and afford him the protection of the adjudication and grievance process and thus the department acted in bad faith.

Held: The collective agreement arose from the Public Service Staff Relations Act and an Appeal Board has no jurisdiction to interpret the provisions of such an agreement. An Appeal Board's function is to conduct an inquiry and it is entitled to consider all relevant evidence. It cannot be said that this case is more properly a disciplinary matter. That the appellant could not really help himself is confirmed by the fact that while he repeatedly asked for and was granted additional chances, he nevertheless could not improve his attendance. There is no evidence of bad faith on the part of those responsible for the recommendation, or that the deputy head was wrong in forming the required opinion, or that the incapacity is only temporary in nature.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 31

Case cited: Ahmad v. Public Service Commission, [1974] 2 FC 644

Lévesque, 1981 DCA [3-1] 3.2(a)-5 (Vinokur)

Renvoi pour incapacité - recevabilité de la preuve - mesures disciplinaires présumées

Pendant sa période d'emploi de 6 ans, l'appelant avait pris 131 congés de maladie totalisant 197 jours et avait quitté son travail à trente-six occasions avant d'avoir terminé sa journée parce qu'il ne se sentait pas bien. L'appelant soutint que le ministère n'avait pas respecté la convention collective applicable en ce sens que tous les rapports défavorables à l'appelant n'avaient pas été retirés de son dossier après une période de 24 mois suivant la date des faits visés. L'appelant n'avait pas respecté des directives précises ou ses promesses d'améliorer son assiduité, mais le ministère a tout de même procédé à cette recommandation plutôt que de lui imposer une mesure disciplinaire et lui assurer la protection offerte par les procédures applicables au grief et à l'arbitrage. Par conséquent, le ministère agissait de mauvaise foi.

Jugé: La convention collective découle de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et un comité d'appel n'a pas compétence pour interpréter les dispositions d'une telle convention collective. La fonction du comité d'appel est de faire enquête et il a le droit de tenir compte de toutes les preuves pertinentes. On ne peut pas conclure qu'il s'agit avant tout d'une question de discipline. La conclusion qu'il ne pouvait y avoir d'amélioration dans l'état de l'appelant est confirmé par le fait qu'il réclamait continuellement de nouvelles chances et que, une fois sa demande exaucée, il demeurait incapable de faire preuve d'une meilleure assiduité au travail. Il n'y a aucune preuve que les auteurs de la recommandation ont agi de mauvaise foi, que l'opinion du sous-chef était erronée ou que l'incapacité n'était que de nature temporaire.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Affaire citée: Ahmad c. Commission de la Fonction publique, [1974] 2 FC 644

Dunn, 1983 ABD [4-2] 3.2(a)-5i (Vaison)

Release for incapacity - absenteeism by reason of illness - whether appellant on leave of absence - whether appellant occupied a position

The appellant was recommended for release on the grounds of incapacity. She had been absent due to illness on a number of occasions and the appellant's physician indicated that there was no sign that the appellant would recover sufficiently to be able to resume work in the near future. The appellant had been on disability insurance for over a year and her position had been filled by someone else on an indeterminate basis. The appellant's representative argued that, since the appellant was on leave of absence, she was not occupying any particular position from which she could be released.

Held: There is extensive and undisputed evidence substantiating the department's conclusion that the appellant is incapable of carrying out the duties of her position. The appellant has been on sick leave without pay and has never requested nor was she granted a leave of absence. It is irrelevant that the department has, for operational reasons, filled the appellant's position on an indeterminate basis.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, subsections 27(2) and 30(1)

Case cited: Ahmad v. Public Service Commission Appeal Board, [1974] 2 FC 644

Dunn, 1983 DCA [4-2] 3.2(a)-5i (Vaison)

Renvoi pour incapacité - absentéisme pour cause de maladie - question de savoir si l'appelante était en congé - question de savoir si l'appelante occupait un poste

On avait recommandé le renvoi de l'appelante pour incapacité. Elle s'était absentée un certain nombre de fois de son travail pour cause de maladie et son médecin avait déclaré qu'elle ne serait pas en mesure de reprendre le travail dans un proche avenir. L'appelante touchait des prestations d'invalidité depuis plus d'un an et on avait nommé pour une période indéterminée une autre personne à son poste. Le représentant de l'appelante soutint que puisque celle-ci était en congé elle n'occupait aucun poste en particulier duquel on pouvait la renvoyer.

Jugé: On a présenté une preuve irréfutable à l'appui des conclusions du ministère à savoir que l'appelante est incapable de remplir les fonctions de son poste. L'appelante était en congé de maladie sans traitement et elle n'avait jamais demandé ni obtenu de congé prolongé. Le fait que le ministère ait, pour des raisons opérationnelles, nommé pour une période indéterminée une autre personne à son poste n'est pas pertinent.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, paragraphes 27(2) et 30(1)

Affaires citées: Ahmad c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644

Albert, 1981 ABD [3-2] 3.2(a)-6 (Barry)
3.1(b)-1

Release for incapacity - release for incompetence - evidence

The appellant was a teacher on reserve lands and the department's proceedings were initiated as a result of a Band Council Resolution to the effect that the appellant should be removed from her position by reason of the fact that the Band felt her competence to be in question as was her dedication to the students by reason of her poor attendance record. The department had attempted to have the appellant accept a transfer to an identical position at another school prior to making its recommendation based on both incompetence and incapacity.

Held: The recommendation based on incompetence was not only unsupported but was contradicted by the evidence. Firstly, the department's own appraisal records showed consistent fully satisfactory performance. Secondly, the department had offered her an identical position at another school. With respect to incapacity, the appellant's attendance record had improved to an entirely acceptable level for a sufficient period prior to the recommendation being made, and medical evidence indicated a favourable prognosis.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 31

Albert, 1981 DCA [3-2] 3.2(a)-6 (Barry)
3.1(b)-1

Renvoi pour incapacité - renvoi pour incompétence - preuve

L'appelante était professeur sur une réserve et les démarches du ministère faisaient suite à une résolution du conseil de bande voulant que l'appelante soit retirée de son poste, le conseil mettant sa compétence en doute de même que son dévouement aux étudiants en raison de son absentéisme. Le ministère a tenté de faire accepter par l'appelante une mutation à un poste identique dans une autre école avant de formuler ses recommandations fondées sur l'incompétence et l'incapacité.

Jugé: Non seulement la recommandation de renvoi pour incompétence n'est pas fondée mais en plus elle est contraire à la preuve présentée. D'abord, les rapports d'évaluation du ministère démontrent un rendement toujours entièrement satisfaisant. Ensuite, le ministère a offert un poste identique à l'appelante dans une autre école. Pour ce qui est de l'incapacité, les absences de l'appelante étaient à un niveau tout à fait acceptable au cours d'une période suffisante précédant la recommandation et les preuves médicales contiennent un pronostic favorable.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Fralick, 1983 ABD [4-4] 3.2(b)-1 (Vaison)

Release for incapacity - abuse of alcohol

There was no dispute that the appellant had several bouts of alcoholism over a period of five years that, at the time, rendered him incapable of performing his duties as seaman. Seamen were required to be alert and dependable at all times for their own safety, the safety of others and the safety of one or more vessels. The appellant was warned that the department considered his alcoholism to be a serious problem. The appellant made several attempts to control his alcoholism through treatment but was unsuccessful. His most recent attempt had been successful for ten months. However, at the end of this period, he reported to work intoxicated. It was shortly thereafter that the recommendation to release him for incapacity was made. The appellant argued that the incidents of intoxication limiting his effective work performance were few and far between and should be dealt with through disciplinary measures not resulting in discharge. The appellant had made good progress in his attempts to control his use of alcohol and it was unreasonable for the department to conclude, on the basis of isolated incidents, that he was incapable of performing his duties.

Held: It was open to the department to conclude that the appellant was incapable of performing his duties. The appellant's work history shows that he has been unable to overcome his abuse of alcohol. The nature of the appellant's work cannot be ignored in considering the appropriateness of the department's recommendation. His abuse of alcohol potentially threatens the safety of the vessel on which he works and its crew. Disciplinary measures might have initially been appropriate but a pattern developed whereby the continued use of alcohol by the appellant interfered with his ability to carry out the duties of his position.

Appeal dismissed.

Cases cited: Cowie, 78-31-DND-8R (Barry); Faulkner, 75-31-DND-8R (Barry)

Fralick, 1983 DCA [4-4] 3.2(b)-1 (Vaison)

Renvoi pour incapacité - abus d'alcool

L'appelant n'a pas nié qu'il avait été dans un état d'ébriété plusieurs fois sur une période de 5 ans au point d'être incapable d'exercer les fonctions d'homme d'équipage. Les hommes d'équipage doivent être alertes et fiables en tout temps pour assurer leur propre sécurité, celle de leurs compagnons de bord et celle d'un ou de plusieurs navires. Le ministère avait informé l'appelant qu'il considérait son abus d'alcool comme un problème grave. L'appelant a à plusieurs reprises reçu des soins pour tenter de contrôler son alcoolisme mais n'y a pas réussi. Son dernier effort a été fructueux pour 10 mois après quoi il s'est présenté au travail en état d'ébriété. La recommandation de renvoi a été formulée peu de temps après. L'appelant soutint que les incidents d'ébriété limitant son rendement efficace étaient peu nombreux et étalés et qu'ils auraient dû faire l'objet de mesures disciplinaires plutôt que d'un renvoi. L'appelant a fait de grands progrès pour contrôler son utilisation de l'alcool et il était déraisonnable de la part du ministère de conclure, à partir d'incidents isolés, qu'il était incapable d'exercer ses fonctions.

Jugé: Le ministère avait libre cours pour conclure que l'appelant était incapable d'exercer ses fonctions. Les antécédents de l'appelant démontraient qu'il était incapable de surmonter son abus d'alcool. On ne peut pas ignorer la nature du travail de l'appelant lorsqu'on détermine si la recommandation du ministère était appropriée. Son abus d'alcool représentait un danger possible pour la sécurité du navire à bord duquel il travaillait et la sécurité de son équipage. Des mesures disciplinaires auraient pu être appropriées au tout début mais l'appelant a manifesté une tendance vers l'utilisation continue de l'alcool qui nuit à sa capacité d'effectuer les fonctions de son poste.

Appel rejeté.

Affaires citées: Cowie, 78-31-DND-8R (Barry); Faulkner, 75-31-DND-8R (Barry)

Myler, 1984 ABD [5-4] 3.2(b)-2 (Giffin)

Release for incapacity - absenteeism - alcoholism - expert witness

The department recommended that the appellant be released for incapacity. As a result of alcoholism, he had been frequently absent from work. The appellant alleged that the department had not differentiated between his absences related to alcoholism and those that could be of a non-recurring nature. According to the testimony of a physician, the treatment which the appellant was currently undergoing to combat his alcoholism could prove successful and, as a result, put an end to his absences.

Held: The deputy head had sufficient evidence that an inordinate and intolerable number of the appellant's absences had been caused by alcoholism over which he had little or no control. The evidence revealed nothing unique to warrant a finding that the deputy head had erred in arriving at the conclusion that the appellant was incapable of performing the duties of his position. Indeed, the doctor who made the prognosis for the appellant was not sufficiently apprised of his medical condition. His prognosis was considerably at variance with the accepted recovery statistics associated with chronic alcoholics such as the appellant and, therefore, cannot be accepted. Also, most of the evidence appears to contradict the doctor's prognosis.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 31

Cases cited: Ahmad v. Public Service Commission Appeal Board, [1974] 2 FC 644; Perras v. Her Majesty The Queen, [1982] 2 FC 589; MacDonnell, 1979 ABD [1-2] 3.2(c)-3 (Vinokur)

Myler, 1984 DCA [5-4] 3.2(b)-2 (Giffin)

Renvoi pour incapacité - absentéisme - alcoolisme - témoin expert

Le ministère a recommandé que l'appelant soit renvoyé pour incapacité. Il avait été souvent absent du travail à cause de son alcoolisme. L'appelant prétendit que le ministère n'avait fait de distinction entre les absences reliées à l'alcoolisme et celles qui auraient été de nature non répétitive. Selon le témoignage d'un médecin, le traitement que suivait actuellement l'appelant afin de combattre son alcoolisme pourrait apporter des résultats positifs, dont celui de mettre fin à ses absences.

Jugé: Le sous-chef avait suffisamment de preuves qu'un nombre excessif et inadmissible d'absences de l'appelant furent causées par l'alcoolisme sur lequel il n'avait que peu ou pas de contrôle. La preuve n'a rien révélé de particulier qui permet au comité d'appel de conclure que le sous-chef était dans l'erreur en décidant que l'appelant était incapable d'exercer les fonctions de son poste. Le médecin traitant, qui a fait le pronostic, ne connaissait pas suffisamment le dossier médical de l'appelant. Son pronostic était totalement contraire à ce que la preuve statistique reconnait comme possibilité de guérison dans le cas d'alcooliques chroniques. Ainsi, il ne peut être accepté. Aussi, la prépondérance de la preuve semble contredire le pronostic du médecin.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Affaires citées: Ahmad c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644; Perras c. Sa Majesté la Reine, [1982] 2 CF 589; MacDonnell, 1979 DCA [1-2] 3.2(c)-3 (Vinokur)

MacDonnell, 1979 ABD [1-2] 3.2(c)-3
(Vinokur)

Release for incapacity - obligation to accommodate restrictions on employee's capacities

The department recommended the release of a long-service technical inspector for incapacity on the grounds that his health problems prevented him from driving or riding in trucks or lifting heavy weights. Trucks were a recent addition to the work environment. Previously the appellant had used his own car and he wished to continue to do so. The appellant contended that the recommendation was disciplinary to punish him for his desire to continue to use his own car. He argued that he was capable of performing the duties of his position if the department would make an effort to accommodate him.

Held: Incapacity was shown if an employee was not performing a substantial part of his duties for reasons beyond his control and the evidence supported the department's conclusion that the appellant was incapacitated. The department had the right to change its policy on employee use of their personal cars and require the use of departmental vehicles. There was no obligation on the department to reassign duties to accommodate the appellant.

Appeal dismissed.

Public Service Employment Act, section 31

MacDonnell, 1979 DCA [1-2] 3.2(c)-3
(Vinokur)

Renvoi pour incapacité - obligation d'adapter les exigences d'un poste aux capacités d'un employé

Le ministère a recommandé le renvoi pour incapacité d'un inspecteur technique justifiant de longs états de service, parce que des problèmes de santé l'empêchaient de conduire un camion ou d'utiliser ce moyen pour se déplacer et le rendaient incapable de soulever des charges trop lourdes. Les camions étaient une acquisition récente. L'appelant s'était toujours servi de son automobile pour accomplir son travail et désirait continuer à le faire. L'appelant soutint que la recommandation était une mesure disciplinaire visant à le punir pour son désir de continuer à utiliser son automobile. Il maintint qu'il serait apte à accomplir les tâches de son poste si le ministère faisait un effort pour adapter les conditions de travail à ses capacités.

Jugé: L'incapacité est établie lorsque l'employé ne peut accomplir une portion importante de son travail pour des raisons indépendantes de sa volonté et la preuve confirme la position du ministère, qui a conclu à l'incapacité de l'employé. Il était du droit du ministère de modifier sa politique concernant l'utilisation par ses employés de leur automobile personnelle et d'exiger que ceux-ci utilisent dorénavant les véhicules du ministère. Le ministère n'était pas tenu de redistribuer les tâches afin d'accommoder l'appelant.

Appel rejeté.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Hammel, 1984 ABD [1-2] 3.2(c)-4 (Lee)

Release for incapacity - conflicting medical evidence

The department recommended the release of the appellant, a cleaner, for incapacity after he had been absent for substantial periods due to orthopaedic and cardiac related health problems. The medical evidence submitted by the department suggested that the appellant was fit with limitations in bending and lifting heavy weights. The appellant presented specialist medical evidence that he was fit to carry out all the duties of his position. The department had ordered the appellant not to report to work and he had received no pay for the period when he did not work. The appellant argued that the medical evidence showed that he was capable of performing his duties, none of which required heavy lifting. He maintained that the Appeal Board should order compensation for the time the department ordered him not to report to work.

Held: The Deputy Head must base a recommendation for release on evidence that indicates that the appellant is not able to perform his duties. The mere possibility that he was unable to do so is insufficient. The department has not tested the appellant's capacity to perform his duties. The evidence suggests that the appellant's duties do not include significant elements that would be affected by the limitations set out in the department's medical evidence. An employee is responsible for his own health and in this case there is no risk to the department's property or to the safety of other employees. However, the Appeal Board does not have jurisdiction to order compensation for pay lost through the department's order to the appellant not to report to work.

Appeal allowed.

Case cited: Re: International Nickel Co. of Canada and United Steel Workers, 7 LAC (2d), 196

Hammel, 1979 DCA [1-2] 3.2(c)-4 (Lee)

Renvoi pour incapacité - expertises médicales contradictoires

Le ministère a recommandé le renvoi pour incapacité de l'appelant, préposé à l'entretien, qui s'était absenté pendant de longues périodes en raison de troubles cardio-vasculaires et orthopédiques. Selon l'expertise médicale fournie par le ministère, l'appelant était apte au travail mais présentait certaines déficiences physiques l'empêchant de se pencher ou de soulever des charges trop lourdes. L'appelant a pour sa part fourni une expertise médicale attestant qu'il était apte à accomplir toutes les tâches reliées à son poste. Le ministère lui ayant ordonné de ne plus se présenter au travail, l'appelant n'a reçu aucun traitement pour la période au cours de laquelle il n'a pas travaillé. L'appelant soutint que l'expertise médicale démontrait qu'il était apte à s'acquitter de ses tâches, dont aucune n'exigeait qu'il soulève de lourdes charges. Il maintint que le comité d'appel devrait exiger son indemnisation pour la période pendant laquelle il avait reçu l'ordre de ne pas se présenter au travail.

Jugé: Le sous-chef doit baser sa recommandation de renvoi sur des preuves établissant que l'appelant était inapte à remplir ses fonctions. La simple possibilité qu'il soit incapable de remplir certaines tâches ne suffit pas. Le ministère n'a pas vérifié la capacité de l'appelant d'accomplir son travail. Les preuves soumises donnent à penser que les tâches de l'appelant ne comportent pas d'aspects importants qui seraient touchés par les déficiences physiques mises en évidence dans l'expertise médicale fournie par le ministère. Chaque employé est responsable de son état de santé et, dans le cas présent, les problèmes de santé de l'appelant ne compromettent pas la sécurité des biens du ministère ni celle d'autres employés. Cependant, le comité d'appel n'a pas le pouvoir d'exiger l'indemnisation de l'appelant pour la perte de traitement subie pendant la période où le ministère lui avait ordonné de ne pas se présenter au travail.

Appel accueilli.

Affaire citée: Affaire International Nickel Co. of Canada c. les Métallurgistes unis d'Amérique, 7 LAC, (2e), 196

Case, 1984 ABD [5-4] 3.2(c)-5 (Lee)

Release for incapacity - burden of evidence

The department recommended the appellant's release on the ground that, due to health-related problems, she was incapable of performing the duties of her position. The appellant alleged that since the department had not established the nature of the appellant's illness, it should not have assumed that she was incapable of performing the duties of her position.

Held: The initial onus on the deputy head is lighter than it appears to be in the case of an employer involved in an arbitration case arising out of a collective agreement or out of legislation relating to collective bargaining where discharge is concerned. The deputy head need only make a general case, and then the appellant must show that the deputy head's finding was erroneous, based on the facts before the Appeal Board. The deputy head is not required to have evidence of a specific medical, physical, mental, psychological or psychiatric problem before arriving at an opinion regarding an employee's incapacity. In this case, the department has met its case but the appellant failed to discharge his burden of evidence.

Appeal dismissed.

Cases cited: Snaauw v. Public Service Commission Appeal Board, [1980] 1 CF 78; Re Atlas Steels Company and Canadian Steelworker's Union, 8 LAC (2d) 350; UAW and Massey-Ferguson Industries Ltd., [1972] 24 LAC 344; Béland, 71-31-CPS-2R (Pépin); Bissonnette, 1979 ABD [1-2] 3.2(a)-3 (Brazier); Brightman, 73-31-STC-1R (Parent); Lévesque, 1981 ABD [3-1] 3.2(a)-5 (Vinokur); Vermette, 79-31-POD-8R (Mercier-Savoie); Wright, 81-31-CIDA-2R (Lee)

Authors: Brown and Beatty, Canadian Labour Arbitration

Case, 1984 DCA [5-4] 3.2(c)-5 (Lee)

Renvoi pour incapacité - fardeau de preuve

Le ministère a recommandé le renvoi de l'appelante car, en raison de problèmes de santé, elle était incapable d'exercer les fonctions de son poste. L'appelante prétendit que le ministère, n'ayant pu établir la nature de sa maladie, n'aurait pas dû présumer qu'elle était incapable d'effectuer les fonctions de son poste.

Jugé: De prime abord, il semble que le fardeau imposé au sous-chef lorsqu'il est question de renvoyer un employé pour indiscipline est moins lourd que celui imposé à un employeur impliqué dans une cause d'arbitrage qui a pour fondement une entente collective ou un texte de loi sur la négociation collective. Le sous-chef n'a qu'à présenter un début de preuve, alors que l'appelant doit démontrer à la vue des faits soumis au comité d'appel que la décision à laquelle est arrivée le sous-chef est erronée. Le sous-chef n'est pas tenu d'avoir des preuves de problèmes médicaux d'ordre physique, mental, psychologique ou psychiatrique particuliers avant de se former une opinion quant à l'incapacité d'un employé. Dans ce cas-ci, le ministère a présenté la preuve qui lui incombait de faire valoir mais l'appelante n'a pas su décharger son fardeau de preuve.

Appel rejeté.

Affaires citées: Snaauw c. le comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1980] 1 CF 78; Re Atlas Steels Company and Canadian Steelworker's Union, 8 LAC (2e) 350; UAW and Massey-Ferguson Industries Ltd., [1972] 24 LAC 344; Béland, 71-31-CPS-2R (Pépin); Bissonnette, 1979 DCA [1-2] 3.2(a)-3 (Brazier); Brightman, 73-31-STC-1R (Parent); Lévesque, 1981 DCA [3-1] 3.2(a)-5 (Vinokur); Vermette, 79-31-POD-8R (Mercier-Savoie); Wright, 81-31-CIDA-2R (Lee)

Doctrine: Brown et Beatty, Canadian Labour Arbitration

Mainville, 1983 ABD [4-1] 3.2(d)-2
(Carbonneau)

Release for incapacity - whether department acting in bad faith - whether appellant's incapacity is permanent

The department recommended that the appellant be released from his position for incapacity. As a result of work-related accidents, the appellant had been absent for 330 working days over a period of two years and two months, prior to the recommendation under appeal having been made. The department's managers determined that the appellant no longer met the requirements for his position and that the only duties which were suitable for him within that department were those of a word processing operator. Consequently, the appellant was called upon to undergo a training program for such a position. However, two months later, the appellant abandoned the program when his physician advised him that this program was endangering his physical well-being. The department's managers asked the appellant on several occasions to provide written confirmation to that effect but this confirmation was never provided.

In his testimony, the appellant contended that he had unwillingly undertaken the training program prior to returning to work. He had not completed that program because the elevated bench which his physician had recommended for him was not provided despite his having made that request on several occasions.

It was alleged that the recommendation to release the appellant had been made prematurely and was unreasonable because it was based upon incomplete medical evidence. Furthermore, the department had been unable to establish that the appellant's incapacity was of a permanent nature. There had been constant, positive and progressive improvement in the appellant's physical condition. The department, having regard to all of the resources at its disposal, had not attempted to place the appellant in a position which corresponded to his experience. The department had totally ignored the advice of two physicians regarding the appellant's difficulty at remaining seated. The department had forced the appellant to undertake the training program four weeks prior to the date indicated by his physicians as the date upon which he could return to work.

The department replied that the evidence demonstrated the permanent nature of the appellant's incapacity. Even when his physicians spoke of a possible return to work, it was always in the context of different duties or of a lighter workload. Every possible means had been utilized by

Mainville, 1983 DCA [4-1] 3.2(d)-2
(Carbonneau)

Renvoi pour incapacité - question de savoir si le ministère était de mauvaise foi - question de savoir si l'incapacité de l'appelant est permanente

Le ministère a recommandé le renvoi de l'appelant de son poste pour incapacité. L'appelant avait été absent pendant 330 jours ouvrables au cours d'une période de 2 ans et 2 mois avant que n'intervienne cette recommandation. Les gestionnaires du ministère ont déterminé qu'il ne satisfaisait plus aux exigences de son poste et que les seules fonctions qui lui convenaient au sein du ministère étaient celles d'un poste d'opérateur de traitement de textes. Il a donc entrepris un programme de formation pour ce poste. Cependant, 2 mois après, il a abandonné ce programme puisque, d'après son médecin, cela était nuisible à sa santé physique. Le ministère a demandé à plusieurs reprises à l'appelant une attestation de son médecin à cet effet mais cette attestation n'a jamais été fournie.

Dans son témoignage, l'appelant prétendit qu'il avait entrepris contre son gré le programme de formation avant la date de retour au travail. Il n'avait pas complété ce programme puisque le banc élevé que lui avait recommandé son médecin ne lui avait pas été fourni malgré qu'il l'avait demandé à plusieurs reprises.

Il fut allégué que la recommandation de renvoyer l'appelant était prématurée et déraisonnable puisqu'elle était fondée sur des preuves médicales incomplètes et puisque le ministère n'avait pu établir que l'incapacité de l'appelant était de nature permanente. Il y avait eu une amélioration progressive et positive de sa condition physique. Le ministère, eu égard à toutes les ressources qui lui étaient disponibles, n'avait pas tenté de placer l'appelant dans un poste qui correspondait à son expérience. Le ministère avait totalement ignoré les conseils de deux médecins au sujet des difficultés pour l'appelant de demeurer assis. Le ministère avait forcé l'appelant à reprendre le programme de formation quatre semaines avant la date indiquée par ses médecins comme date de retour au travail.

La réfutation du ministère fut que les documents soumis démontraient bien que l'incapacité de l'appelant était permanente. Même lorsque des médecins parlaient de retour possible au travail, c'était toujours dans le contexte de tâches différentes ou d'un travail plus léger. Tout avait été

the department to identify a position which was suited to the appellant's qualifications. The decision taken to retrain him had been subject to his agreement. The department recognized that the appellant could not remain seated for lengthy periods and, therefore, the director of administrative services had made the commitment to modify the location and work tools necessary for the well-being of the appellant in the event that he was appointed to a new position following his training program. Never had the appellant advised any person responsible for the training program that he was facing any physical hardship. The medical evidence established that the appellant could undertake his training program when he did.

tenté par le ministère afin d'identifier un poste convenant aux qualifications de l'appelant. La décision de le recycler avait été prise sous réserve de son accord. Le ministère reconnaissait que l'appelant ne pouvait demeurer assis pendant de longues périodes et c'était d'ailleurs pour cela que le directeur des services administratifs s'était engagé à modifier le lieu et les instruments de travail nécessaires au bien-être de l'appelant si celui-ci se voyait nommé à un nouveau poste après son programme de formation. Jamais l'appelant n'avait fait part à une personne responsable du programme de formation du fait qu'il éprouvait des douleurs physiques quelconques. La preuve médicale établissait que l'appelant pouvait entreprendre son programme de formation dès la date fixée par le ministère.

Held: The appellant had never requested an elevated bench during his training period. The appellant adopted a complacent, nonchalant and negligent attitude and provided the impression that he considered that the department owed it to him to find him a position at any cost and by whatever means possible. The department went beyond what it was required to do in order to retrain the appellant. There was no valid medical evidence on file indicating that the appellant was still capable of performing all of the duties of his position.

Jugé: L'appelant n'a jamais demandé de banc élevé au cours de sa période de formation. L'appelant a adopté une attitude de laissez-faire, de nonchalance et de négligence telle qui porte à croire qu'il pensait que le ministère avait des redevances à son égard et devait à tout prix lui trouver un poste quelconque en ayant recours à tous les moyens possibles. Le ministère est allé au-delà de ce qu'il devait faire pour tenter de recycler l'appelant. Aucune preuve médicale valable n'a été soumise pour indiquer que l'appelant était en mesure de reprendre les fonctions de son poste.

Appeal dismissed.

Appel rejeté.

Public Service Employment Act, section 31

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Cases cited: Ahmad v. the Public Service Commission, [1974] 2 FC 644; Leduc, 78-31-DVA-1RC (Baillie); Ouellette, 74-31-DND-6R (chairperson unknown); Lépine, 71-31-CPS-5R (Pépin); Béland, 71-31-CPS-2R (Pépin); Saggs, 71-31-DPS-1R (Ross); RMS, 79-31-INS-1R (Akman); Lévesque, 80-31-POD-7R (Vinokur)

Affaires citées: Ahmad c. la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644; Leduc, 78-31-DVA-1R (Baillie); Ouellette, 74-31-DND-6R (le président du comité d'appel est inconnu); Lépine, 71-31-CPS-5R (Pépin); Béland, 71-31-CPS-2R (Pépin); Saggs, 71-31-DPS-1R (Ross); RMS, 79-31-INS-1R (Akman); Lévesque, 80-31-POD-7R (Vinokur)

O'Brien, 1986 ABD [7-1] 3.2(d)-3 (Vaison)

Incapacity - medical evidence - department's responsibility to ensure safe working conditions

Both parties recognized that the appellant had suffered a number of injuries on duty in recent years which had led him to utilize an extensive amount of leave. There were operational problems associated with inspection methods in place at the plant where he worked and these problems were the cause of a very significant number of injuries suffered by inspectors at that location, including the appellant. According to the appellant, the department had failed to take the available courses of action to alleviate those problems. More importantly, the department had chosen to totally ignore clear and relevant medical evidence to the effect that the appellant was willing and able to return to work at the time that the recommendation under appeal was made.

Held: The department has met its obligation to ensure safe working conditions for its employees. However, there is uncontradicted medical evidence indicating the appellant's capacity to carry out the duties of his position at the time at which the recommendation under appeal was made. Notwithstanding the fact that this evidence came to light only after the recommendation was made, it constitutes valid and relevant evidence.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 31

O'Brien, 1986 DCA [7-1] 3.2(d)-3 (Vaison)

Incapacité - preuve médicale - responsabilité du ministère d'assurer la sécurité de ses employés dans le milieu de travail

Les deux parties reconnaissaient que l'appelant avait subi un certain nombre d'accidents de travail depuis plusieurs années et que ces accidents l'avaient obligé à prendre un nombre important de congés. Il existait des problèmes opérationnels liés aux méthodes d'inspection et ces problèmes étaient la cause d'un très grand nombre d'accidents chez les inspecteurs de cet abattoir, y compris chez l'appelant. Selon l'appelant, le ministère avait manqué à son obligation de prendre les mesures nécessaires pour pallier à ces problèmes. Qui plus est, le ministère avait choisi de ne pas tenir compte des preuves médicales pertinentes qui démontraient clairement que l'appelant était disposé à retourner au travail et était en état de le faire.

Jugé: Le ministère a répondu à son obligation d'assurer la sécurité de ses employés dans le milieu de travail. Toutefois, il existe des preuves médicales qui n'ont pas été contredites et qui démontrent que l'appelant était capable de remplir les fonctions de son poste au moment où la recommandation faisant l'objet de cet appel a été présentée. Nonobstant le fait que cette preuve a vu le jour seulement après que la recommandation fut présentée, elle constitue tout de même une preuve valable et pertinente.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi de la Fonction publique, article 31

Funkel, 1986 ABD [7-4] 3.2(d)-4 (Binette)

Release - physical incapacity due to injury on duty - appellant frequently absent from work - possibility of recurrence of incapacity - contradictory medical evidence

The appellant's back pains began when she suffered an injury on duty and persisted, to various degrees, for five years. As a result, she was frequently absent from work. The most recent medical report from the Department of National Health and Welfare found the appellant unfit for work. Consequently, the department suggested to her that, if she did not want to be released, she should either resign or retire on the grounds of disability. The appellant replied that she had no intention of leaving her position and tendered evidence that her attending physician considered that she was fit to return to work. The appellant was barred from returning to work by the department. The department claimed that, in view of the high risk of recurrence of the appellant's health problem and of her numerous absences related to that problem, she could not perform the duties of her position on a regular and sustained basis.

Held: One does not release an employee or worse yet, prevent that employee from coming to work, merely on the basis of a doubt, however serious, as to whether the employee will be capable of performing the duties of his/her position. It is not up to the employer to decide for the employee whether or not the employee should be present at work unless a danger exists for the employee or other employees or unless, after seeing the employee at work in his/her position, the employer finds that the services the employee is providing are clearly unsatisfactory. In the case at issue, however, the evidence on file does not indicate that this situation exists.

In light of the fact that the reviewing medical officers from the Department of National Health and Welfare, who prepared the medical report indicating that the appellant was unfit for work, have not examined the appellant, while the prognosis of her attending physicians is clear and specific and takes into consideration the duties that the appellant is called upon to perform. The Appeal Board finds the latter prognosis valid.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 31

Cases cited: The Queen v. Lemieux et al., Federal Court of Appeal, file A-481-84,

Funkel, 1986 DCA [7-4] 3.2(d)-4 (Binette)

Renvoi - incapacité physique causée par un accident de travail - l'appelante était souvent absente du travail - possibilité de récidive de l'incapacité - opinions médicales contradictoires

Les maux de dos de l'appelante ont commencé lorsqu'elle a subi un accident de travail et ont persisté à différents degrés pendant cinq ans. Par conséquent, elle était souvent absente du travail. Le plus récent rapport médical du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social déclarait l'appelante inapte au travail. Le ministère proposa donc à cette dernière soit de prendre sa retraite pour cause d'invalidité, soit de démissionner si elle ne voulait pas être renvoyée. L'appelante déclara qu'elle ne voulait pas quitter son poste et soumit la preuve que son médecin la considérait apte à reprendre le travail. Le ministère interdit à l'appelante de se présenter au travail. Le ministère déclara que compte tenu du risque élevé de récidive des problèmes de santé de l'appelante et de ses nombreuses absences reliées à ces problèmes, elle ne pouvait effectuer les fonctions de son poste de façon régulière et soutenue.

Jugé: L'on ne renvoie pas un employé ou on ne l'empêche pas de venir travailler sur le simple doute, si sérieux soit-il, qu'il ne sera pas capable d'accomplir les fonctions de son poste. L'employeur n'a pas à décider à la place de l'employé s'il devrait se présenter au travail, à moins que sa présence ne constitue un danger manifeste pour lui-même ou pour d'autres employés, ou que, après l'avoir vu à l'oeuvre dans son poste, il juge que les services qu'il rend sont nettement insatisfaisants. Or, la preuve au dossier n'indique pas que cette situation existe.

Étant donné que les médecins vérificateurs du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, qui ont préparé un rapport médical dans lequel ils déclaraient l'appelante inapte au travail, ne l'ont jamais examinée alors que le pronostic des médecins-traitants de l'appelante est clair et précis et tient compte des fonctions que l'appelante doit effectuer, le comité d'appel conclut que c'est ce dernier pronostic qui est valable.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Affaires citées: La Reine c. Lemieux et al., Cour d'appel fédérale, numéro du

unreported; Ahmad v. an Appeal Board established by the Public Service Commission, [1974] 2 FC 644; International Nickel Company of Canada v. United Steel Workers, 7 LAC (2d) 196; Shell Canada Ltd. and Oil and Atomic Workers, Local 9-600, (1973) 3 LAC (2d) 229 (Bellau); Tessier, 85-31-DVA-3R; Fréchette, 83-31-CAE-2R (Baillie); Soccio, 85-31-RCM-1R (Binette); Fraser, 84-31-PEN-11R (Baillie); Hammel, 1977 ABD [1-2] 3.2(c)-4 (Lee)

greffe A-481-84, inédit; Ahmad c. un comité d'appel établi par la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644; International Nickel Company of Canada c. United Steel Workers, 7 LAC (2e) 196; Shell Canada Ltd. and Oil Chemical and Atomic Workers, Local 9-600, (1973) 3 LAC (2e) 229 (Bellau); Tessier, 85-31-DVA-3R; Fréchette, 83-31-CAE-2R (Baillie); Soccio, 85-31-RCM-1R (Binette); Fraser, 84-31-PEN-11R (Baillie); Hammel, 1977 [1-2] 3.2(c)-4 (Lee)

S.G., 1979 ABD [1-2] 3.2(f)-3 (Brazier)

Release for incapacity - absenteeism - discipline

The appellant, a postal worker, had frequent and extended absences from work for reasons of mental illness but her attendance had improved prior to the recommendation that she be released. The department had taken some disciplinary action against the appellant because of her absences, and the appellant argued that the recommendation for release was itself a disciplinary action. The appellant argued that there was no medical evidence that she was incapacitated.

Held: The department was entitled to conclude that the appellant's poor attendance was a result of undisputed poor health. Moreover, the department's conclusion that even the improvement in the appellant's attendance did not remedy the situation was reasonable. Disciplinary matters and situations giving rise to recommendations for release are distinguishable; the former relate to failure to seek permission for certain absences, the latter to the absences due to ill health as they affect capacity. The test to be applied is whether the absences are within the employee's control. The Appeal Board finds that they are not.

Appeal dismissed.

S.G., 1979 DCA [1-2] 3.2(f)-3 (Brazier)

Renvoi pour incapacité - absentéisme - discipline

L'appelante, une employée des postes, s'absentait fréquemment du travail et ce, pour de longues périodes pour cause de maladie mentale, mais elle était devenue plus assidue avant la recommandation de son renvoi. Le ministère avait déjà pris des mesures disciplinaires contre elle en raison de ses absences répétées et, soutint-elle, la recommandation de renvoi constituait également une mesure disciplinaire. L'appelante affirma qu'il n'y a pas d'expertise médicale établissant son incapacité.

Jugé: Le ministère était en droit de déduire que les absences répétées de l'appelante étaient attribuables à une santé indiscutablement déficiente. De plus, il était raisonnable de la part du ministère de conclure que même la diminution de l'absentéisme de l'appelante n'avait pas changé la situation. On peut établir une distinction entre les circonstances qui ont donné lieu aux mesures disciplinaires et celles qui ont entraîné la recommandation de renvoi: dans le premier cas, les mesures sont justifiées par le fait que l'appelante n'avait pas demandé la permission de s'absenter en certaines occasions; dans le second, c'est la capacité de l'appelante d'accomplir son travail qui est mise en question par suite de ses absences fréquentes pour cause de santé. Il s'agit de déterminer si les absences de l'employée sont attribuables à des raisons indépendantes de sa volonté. Le comité d'apel conclut qu'elles ne le sont.

Appel rejeté.

Tricoteux, 1980 ABD [2-2] 3.2(f)-4 (Akman)*

Release for incapacity - anxiety reaction related to work - injury-on-duty leading to incapacity

The department recommended the appellant's release on the basis of his incapacity to perform his duties as a correctional officer. The appellant suffered from severe anxiety following an incident in which he had been taken hostage by inmates and held for three hours. Although he returned to work after the incident, he was frequently absent on sick leave and, at the time of the hearing, was on injury-on-duty leave. Medical evidence suggested that the appellant should change careers because he was unfit for any work requiring him to be in contact with inmates. The appellant alleged that the department's recommendation was premature because the department had deprived him of the advice and assistance that should have been available to him pursuant a deparmental directive.

Held: Departmental directives are not binding upon departmental officers. However, particularly where an employee performs extremely difficult or dangerous duties, it is incumbent upon the deputy head to ensure that this employee is afforded ample time and all the necessary assistance to find another suitable position within the department and failing that, in another location within the Public Service, if the employee becomes incapacitated except if the employee's disability would preclude his or her assignment to other duties or where the best interests of the Public Service would be prejudiced by the attempt to relocate the employee. Parliament could not have intended that employees incapacitated in the line of duty should be treated harshly or less generously than other employees who face the prospect of losing their positions for reasons beyond their control. The appellant has not been given a full and fair opportunity to find alternate employment within the Public Service.

Appeal allowed.

Ed. note:

* Subsequently to this decision being issued, the Federal Court of Appeal rendered judgements in The Queen v. Larsen, [1981] 2 FC 199 and Attorney General of Canada v. Loiselle, [1981] 2 FC 203 that indicate that a department is not required to find alternate employment for an incapacitated employee.

Tricoteux, 1980 DCA [2-2] 3.2(f)-4 (Akman)*

Renvoi pour incapacité - réaction d'anxiété liée au travail - accident du travail menant à une incapacité

Le ministère recommanda le renvoi de l'appelant en raison de son incapacité à exercer ses fonctions d'agent des services correctionnels. L'appelant a souffert d'anxiété à un degré élevé après avoir été gardé en otage par des détenus pendant trois heures. Bien qu'il soit retourné au travail après l'incident, il a souvent pris des congés de maladie et, au moment de l'audience, il était en congé d'accident du travail. La preuve médicale indiquait que l'appelant devrait changer de carrière puisqu'il était inapte pour tout travail qui exigeait qu'il soit en contact avec des détenus. L'appelant prétendit que la recommandation du ministère était prématurée parce que le ministère l'avait empêché de profiter de toute l'aide dont il aurait dû profiter si on avait mis à exécution une directive ministérielle.

Jugé: Les fonctionnaires du ministère ne sont pas liés par les directives internes. Cependant, surtout lorsqu'un employé exerce des fonctions extrêmement difficiles ou dangereuses, le sous-chef doit s'assurer que l'on accorde à l'employé suffisamment de temps et toute l'aide nécessaire pour trouver un autre poste qui lui convient au sein du ministère même, ou ailleurs dans la Fonction publique, si l'employé est frappé d'une incapacité sauf dans les cas où l'incapacité de l'employé l'empêcherait d'être affecté à d'autres tâches ou s'il serait contraire aux intérêts de la Fonction publique de tenter de placer l'employé dans un autre poste. Le Parlement n'avait pas l'intention de voir à ce que des employés frappés d'incapacité en raison d'un accident du travail soient plus sévèrement ou moins généreusement traités que d'autres employés menacés de perdre leur poste pour des raisons qui sont hors de leur contrôle. L'appelant n'a pas eu une occasion juste et entière de trouver un autre emploi dans la Fonction publique.

Appel accueilli.

N.D.L.R.:

* Après que cette décision ait été rendue, la Cour d'appel fédérale, dans La Reine c. Larsen, [1981] 2 CF 199 et Le Procureur général du Canada c. Loiselle, [1981] 2 CF 203, a indiqué qu'un employeur n'est pas tenu de trouver un autre emploi pour un employé frappé d'incapacité.

Public Service Employment Act, sections 28, 29, 30 and 37

Case cited: Fairchild, 79-21-DFE-1J (Brazier)

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 28, 29, 30 et 37

Affaire citée: Fairchild, 79-21-DFE-1J (Brazier)

Release for incapacity - contradictory medical evidence - living unit officer suffered a traumatic neurosis following an altercation with two inmates

The appellant was a living unit officer within a penitentiary when he was attacked by two inmates. Although he suffered no physical injuries as a result of this incident, he did suffer a traumatic neurosis that rendered him incapable of performing the duties of his position. He was absent from work for nine months before returning to work and carrying out duties requiring only very limited contact with inmates, as recommended by his attending physicians and with the approval of the department. His contact with inmates was gradually increased. Five months after having returned to work, the appellant was examined by a psychiatrist at the request of the Department of National Health and Welfare. The psychiatrist's report contained the opinion that the appellant could not have further contact with inmates. Consequently, the Department of National Health and Welfare classified the appellant as "permanently incapable" of accomplishing the duties of his position and, as a result, the deputy head's delegate recommended to the Public Service Commission that the appellant be released from his position for incapacity. At the appeal hearing, the appellant submitted reports from physicians who had examined him. These physicians expressed the opinion that on the date on which the recommendation under appeal was made, he was capable of accomplishing all of the duties of his position.

Held: The department did not demonstrate that on the date that the recommendation under appeal was made, the appellant was incapable of accomplishing the duties of his position. Although the medical reports submitted by the appellant were prepared after the recommendation was made, they clearly establish that the appellant was capable of carrying out all of the duties of his position on that date. The medical evidence submitted by the department establishes only that the appellant was "fragile" and that it would be "advantageous" that he avoid contact with inmates, but did not establish that he was incapable of performing the duties of his position. Neither the department nor the psychiatrist who examined the appellant, at the request of the Department of National Health and Welfare, took into account his performance upon his return to work after his accident. Although it is possible that if the appellant is ever involved in a new altercation with inmates he might suffer

Renvoi pour incapacité - expertises médicales contradictoires - traumatisme nerveux subi par un agent d'unité résidentielle suite à un affrontement avec deux détenus

L'appelant était agent d'unité résidentielle dans un pénitencier lorsqu'il a été attaqué par deux détenus. Il n'a subi aucune blessure corporelle lors de cet incident, mais il a subi un traumatisme nerveux qui l'a rendu inapte à accomplir les fonctions de son poste. Il a été absent du travail pendant 9 mois avant de reprendre le travail mais en effectuant des fonctions où les contacts avec les détenus étaient très limités, conformément à la recommandation de ses médecins traitants et avec l'approbation du ministère. Ses contacts avec les détenus ont été graduellement augmentés. Cinq mois après être retourné au travail, l'appelant subissait un examen psychiatrique à la demande du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social. Le rapport du psychiatre contenait l'opinion que l'appelant ne pouvait plus avoir de contacts avec les détenus. Par conséquent, le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social classifia l'appelant "inapte de façon permanente" à accomplir les fonctions de son poste et, ainsi, le délégué du sous-chef recommandait à la Commission de la Fonction publique que l'appelant soit renvoyé de son poste. Lors de l'audition d'appel, l'appelant présenta des rapports d'autres médecins qui l'avaient examiné. Ils ont émis l'opinion qu'à la date à laquelle la recommandation de renvoi avait été faite, l'appelant avait la capacité requise pour accomplir toutes les fonctions de son poste.

Jugé: Le ministère n'a pas démontré qu'à la date à laquelle il a recommandé le renvoi de l'appelant, celui-ci était incapable d'accomplir les fonctions de son poste. Malgré que les rapports médicaux soumis par l'appelant ont été préparés après la date à laquelle la recommandation a été faite, ils établissent clairement la capacité de l'appelant à accomplir toutes les fonctions de son poste à cette date. La preuve médicale soumise par le ministère établit que l'appelant était "fragile" et qu'il y aurait "avantage" à ce qu'il ne travaille pas en contact avec les détenus, mais n'établit pas qu'il est incapable d'accomplir les fonctions de son poste. Ni le ministère, ni le psychiatre qui a examiné l'appelant, à la demande du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, n'ont tenu compte de son rendement une fois qu'il est retourné au travail après son accident. Bien qu'il soit possible que si l'appelant devait à nouveau être mêlé à un affrontement avec des détenus il puisse

another traumatic neurosis, this possibility is not a relevant consideration.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 31

Case cited: Ahmad v. Public Service Commission Appeal Board, [1974] 2 FC 644

subir un autre traumatisme nerveux, cela ne constitue pas une considération pertinente.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31

Affaire citée: Ahmad c. un comité d'appel de la Commission de la Fonction publique, [1974] 2 CF 644

Parker, 1986 ABD [7-4] 3.2(f)-6 (Murby)

Release - mental incapacity - whether the appellant has been appointed to the position from which the department wishes to remove him

The appellant was the victim of an assault by an inmate at the correctional establishment where he was employed. This assault adversely affected his ability to continue performing his duties in a fully satisfactory manner. Namely, it appeared that he would not be able to return to his former duties which required face to face contact with inmates. As a result, the appellant was appointed to the position of communications officer which required no contact with inmates. He performed the duties of that position in a satisfactory manner. These duties were subsequently reviewed by the department which recommended the amalgamation of the position of communications officer with that of the senior security officer position. Consequently, the incumbent of the merged position was required to have contact with inmates. The appellant was assigned the full range of duties of the new position but shortly thereafter he recommenced a period of sick leave that continued until the recommendation to release him was made.

Held: The position to which an employee is appointed is the position in which that employee has tenure. The deputy head can only remove an employee from the position to which that employee was appointed and for which he was originally found qualified. If the employee has not been appointed to the position from which the department wishes to remove him, then the authority to remove that employee from the position does not lie in a recommendation for release, and for that reason, the department has selected an improper course of action in this instance.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, sections 10, 28, 29 and 31
Financial Administration Act, RSC 1970, c. F-10, sections 6 and 7
Public Service Employment Regulations, section 25

Cases cited: Brown et al. v. Appeals Directorate, Public Service Commission, [1975] FC 345; The Queen v. Gowers, [1980] 2 FC 503; The Queen v. Eaton, [1982] 43 NR 347; Kelso v. The Queen, [1980] 1 FC 659; Wright v. Public Service Staff Relations Board, [1973] FC 765; Reilly v. The King, (1934) AC 176; Attorney General of Canada v. Brault and Dubois, [1985] 1 FC 410; Quan,

Parker, 1986 DCA [7-4] 3.2(f)-6 (Murby)

Renvoi - incapacité mentale - question de savoir si l'appelant a été nommé au poste duquel le ministère veut le renvoyer

L'appelant a été victime d'une attaque de la part d'un détenu à l'établissement correctionnel où il était employé. En raison de cette attaque, il n'a plus été en mesure de poursuivre ses tâches d'une façon entièrement satisfaisante. Notamment, il est devenu évident qu'il ne serait plus capable de reprendre ses anciennes fonctions qui nécessitaient un contact rapproché avec les détenus. En conséquence, l'appelant a été nommé au poste d'agent de communications qui ne nécessitait aucun contact avec les détenus. L'appelant s'est acquitté des tâches de ce poste d'une manière satisfaisante. Ces mêmes tâches ont toutefois fait l'objet d'une révision de la part du ministère qui recommanda l'intégration du poste d'agent de communications avec celui d'agent principal de sécurité. Par conséquent, le titulaire du poste fusionné était tenu d'avoir des contacts avec les détenus. On confia l'ensemble des fonctions du nouveau poste à l'appelant qui, peu de temps après, s'est absenté en congé de maladie qui s'est poursuivi jusqu'à ce que la recommandation de son renvoi intervienne.

Jugé: Le poste auquel un employé est nommé est le poste pour lequel il a une sécurité d'emploi. Le sous-chef peut uniquement renvoyer un employé du poste auquel il a été nommé et pour lequel il a été initialement déclaré qualifié. Si l'employé n'a pas été nommé au poste duquel le ministère veut le déloger, il ne peut avoir recours à la procédure de recommandation de renvoi et c'est pour cela que la mesure prise par le ministère dans ce cas-ci n'est pas valable.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, articles 10, 28, 39 et 31
Loi sur l'administration financière, SRC 1970, c. F-10, articles 6 et 7
Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique, article 25

Affaires citées: Brown et al. c. Direction des appels de la Commission de la Fonction publique, [1975] CF 345; La Reine c. Gowers, [1980] 2 CF 503; La Reine c. Eaton, [1982] 43 NR 347; Kelso c. la Reine, [1980] 1 CF 659; Wright c. la Commission des Relations de travail dans la Fonction publique, [1973] CF 765; Reilly c. le Roi, (1934) AC 176; Procureur général du Canada

1985 ABD [6-4] 3.1(a)-10 (Murby); Mallett,
1985 ABD [6-3] 3.1(a)-9 (Murby); Hastings,
82-31-TAX-1R(i) (Chilton); Beaudin,
85-31-COM-3R(i) (Baillie)

c. Brault et Dubois, [1985] 1 CF 410; Quan,
1985 DCA [6-4] 3.1(a)-10 (Murby); Mallett,
1985 DCA [6-3] 3.1(a)-9 (Murby); Hastings
82-31-TAX-1R(i) (Chilton); Beaudin
85-31-COM-3R(i) (Baillie)

Couture, 1983 ABD [4-4] 3.2(g)-1 (Gervais)

Release for incapacity - fireman identified as color-blind

The appellant had satisfactorily performed the duties of fireman for approximately twenty years. During a required yearly medical examination, the appellant's color blindness was recognized and brought to the department's attention. Later, the provincial authorities were notified and they amended the appellant's driver's license to establish a set limit on the weight of vehicles which he was entitled to drive on provincial roads. The Department of National Defence then cancelled the appellant's permit to drive an emergency vehicle (fire truck) on the military base where he was employed. The department considered that the appellant's color blindness threatened his safety and the safety of others in the event of an emergency because he might have difficulty distinguishing colors.

Held: The department did not clearly demonstrate the exact nature of the color blindness in terms of what colors the appellant could and could not distinguish. In the result, the evidence on file fails to support the department's conclusion that the appellant cannot carry out the duties of a fireman. It is true that the amendment to the appellant's provincial driver's license imposes new restrictions upon him when driving on provincial roads. However, that task involves less than 5 per cent of his duties and the inability to complete that one task is not sufficient cause to conclude that he is incapable of performing the duties of his position. It was unreasonable for the department to revoke the appellant's permit to drive on the base merely because his provincial license had been amended. Furthermore, this action promoted an unequal treatment of federal employees since provincial regulations on driving licenses vary from province to province.

Appeal allowed.

Public Service Employment Act, section 31

Couture, 1983 DCA [4-4] 3.2(g)-1 (Gervais)

Renvoi pour incapacité - pompier atteint de daltonisme

Pendant environ 20 ans, l'appelant avait exercé de façon satisfaisante les fonctions de pompier. Au cours de l'examen médical annuel obligatoire, le daltonisme de l'appelant fut décelé et signalé au ministère. Par la suite, les responsables provinciaux furent avisés et le permis de conduire de l'appelant à été modifié de façon à restreindre la masse des véhicules qu'il pouvait conduire sur les routes provinciales. Le ministère de la Défense nationale a alors annulé le permis de l'appelant pour conduire un véhicule d'urgence (autopompe) sur la base militaire où il travaillait. Le ministère était d'avis que le daltonisme de l'appelant représentait un risque pour sa sécurité ainsi que pour celle des autres pendant une urgence, en raison de la difficulté qu'il pourrait avoir à distinguer les couleurs.

Jugé: Le ministère n'a pas démontré clairement la nature exacte du daltonisme, c'est-à-dire quelles sont les couleurs que l'appelant peut ou ne peut pas distinguer. Par conséquent, la preuve au dossier ne justifie pas la conclusion du ministère que l'appelant ne peut pas exercer les fonctions de pompier. Il est vrai que les modifications du permis de conduire provincial de l'appelant l'empêchent de conduire sur les routes provinciales. Cependant, cette fonction représente moins de 5 pour cent de l'ensemble de ses fonctions et l'incapacité d'exécuter cette unique tâche n'est pas une cause suffisante pour conclure qu'il est incapable d'exercer les fonctions de son poste. Il était déraisonnable pour le ministère d'annuler le permis de conduire de l'appelant tout simplement parce que son permis provincial avait été modifié. Aussi, cela favorisait un traitement inégal des employés fédéraux étant donné que les règlements provinciaux sur les permis de conduire varient d'une province à l'autre.

Appel accueilli.

Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, article 31